

Compagnie aeree e base di servizio

Scelta della legge regolante il rapporto di lavoro nel settore aereo

Paola Salazar - Avvocato

Il presente approfondimento trae spunto dalla condanna di una nota compagnia aerea low cost intervenuta nel 2014 ad opera delle Corte d'Appello di *Aix en Provence* in merito alla regolarizzazione della posizione contributiva del personale assunto dalla compagnia aerea (nel paese sede della stessa) e impiegato presso un importante aeroporto del sud della Francia. Senza entrare nel merito della questione, che ha popolato, invero, per qualche tempo anche la stampa nazionale e che abbraccia, sotto un diverso profilo, anche le problematiche di natura fiscale connesse alla determinazione di una stabile organizzazione, l'episodio interessa in questa sede per l'occasione che fornisce - ai fini dello sviluppo degli argomenti di questo percorso - per trattare alcune implicazioni derivanti nel settore aereo dalla scelta della legge applicabile al rapporto di lavoro. Tale scelta, infatti, determina anche delle conseguenze sul piano della legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale, anche alla luce della normativa comunitaria, contenuta, come noto, nel Regolamento 29 aprile 2004, n. 883, come modificato e integrato dal regolamento n. 465/2012 e nel Regolamento di attuazione 15 settembre 2009, n. 987.

Quadro di riferimento normativo

Il primo degli aspetti che può ingenerare alcune difficoltà interpretative, soprattutto quando si fa riferimento all'attività dei vettori aerei che, come

noto, utilizzano personale che presta attività (in via prevalente) in volo e quindi lontano non solo dal luogo di residenza ma anche dal luogo in cui l'impresa o il datore di lavoro che assume ha la propria sede (ovvero «base di servizio»), è quello della identificazione della legge applicabile al rapporto di lavoro. Tale aspetto si prospetta anche come particolarmente delicato se si guarda proprio alle disposizioni poste dai Regolamenti comunitari in caso di prestazione dell'attività di lavoro (subordinato o autonomo) in due o più Stati (1). Obiettivo della normativa comunitaria in materia di sicurezza sociale - ma diretta conseguenza anche della scelta della legge applicabile al rapporto di lavoro come si dirà a breve - è proprio quello di non privare di protezione adeguata il lavoratore dipendente che, anche in forza del diritto di libera circolazione e di libertà di stabilimento previsti dal Trattato dell'Unione Europea (art. 21), si trovi a prestare attività lavorativa in regime di mobilità intracomunitaria (2).

Il criterio guida che governa l'applicazione della normativa comunitaria in materia di sicurezza sociale (applicabile in via generale in materia assicurativa e previdenziale in ogni ordinamento sovrano) (3) è quello della *lex loci laboris*. In base a tale principio, una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato (art. 11, par. 3) lett. a) del Reg. n. 883/2004).

(1) Si fa riferimento, in modo specifico all'art 13 del Regolamento n. 883/2004 come modificato dal Regolamento n. 465/2012 sul quale v. *infra*.

(2) Per una breve ricostruzione degli orientamenti della Corte di Giustizia in merito all'applicazione della disciplina comunitaria in materia sicurezza sociale nel settore marittimo cfr. A. Costa, *Lavoratore marittimo transnazionale: legislazione previ-*

denziale applicabile, commento a Corte di Giustizia 19 marzo 2015 in C-266/13, in *Dir. prat. lav.*, n. 20/2015.

(3) In Italia si tratta dell'art. 37 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 il quale prevede che i lavoratori che prestano la loro attività in Italia devono essere assicurati secondo la legge italiana, indipendentemente dalla nazionalità del datore di lavoro (cfr. anche la Circolare Inps n. 2/2007).

Percorsi

Il medesimo art. 11 stabilisce, poi, al Par. 5: «un'attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti ai 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 dall'allegato III del regolamento n. 3922/91».

La regola generale sopra indicata subisce delle deroghe, da un lato con riguardo alla disciplina del distacco transnazionale (art. 12 del Regolamento n. 883/2004) e, dall'altro, quando sia necessario stabilire la legislazione applicabile in caso di attività svolta in due o più Stati (art. 13 del Regolamento n. 884/2004).

Non solo, tra le modifiche introdotte alla versione originaria del Regolamento n. 883/2004 dal regolamento n. 465/2012, proprio il paragrafo 5 dell'art. 11 ha subito una sostanziale modifica al fine di determinare quel collegamento funzionale tra la legislazione applicabile al rapporto di lavoro (anche dal punto di vista delle prestazioni sociali che caratterizzano la regolamentazione comunitaria) e la legislazione della sede del datore di lavoro (nel caso specifico la «base di servizio»). Si legge, infatti, nelle premesse del Regolamento n. 465/2012: «Al fine di facilitare l'applicazione del titolo II del regolamento (Ce) n. 883/2004 a questo gruppo di persone, è giustificato elaborare una norma speciale grazie alla quale il concetto di «base di servizio» diventa il criterio per determinare la normativa applicabile agli equipaggi di condotta e di cabina (...)».

E, conseguentemente, nel punto 18 *ter* del Preambolo al Regolamento n. 883/2004 si stabilisce che «Nell'allegato III del regolamento (Cee) n. 3922/91 del Consiglio, del 16 dicembre 1991, concernente l'armonizzazione di requisiti tecnici e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile, 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».

È proprio tale ultima precisazione che rende indispensabile identificare il criterio in base al quale il diritto internazionale privato regola la scelta della legge applicabile ai contratti individuali di lavoro. Criterio dal quale discende anche l'applicazione della disciplina, prevista dai Regolamenti comunitari, in materia di sicurezza sociale dei lavoratori impiegati nei servizi di trasporto aereo passeggeri e merci (art. 11, par. 5 e art. 13 del Regolamento n. 883/2013 come modificato dal Regolamento n. 465/2012).

Legge applicabile al rapporto di lavoro (4)

Il fondamento dei principi di diritto internazionale privato in materia di determinazione della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali era contenuto nell'art. 25 delle preleggi al codice civile il quale prevedeva, facendo salva la diversa volontà delle parti, che le obbligazioni nascenti da contratto «sono regolate dalla legge nazionale dei contraenti, se è comune, altrimenti da quella del luogo nel quale il contratto è stato concluso». La norma è stata abrogata dall'art. 73 della legge 31 maggio 1995, n. 218 che ha esteso con l'art. 57 a tutte le obbligazioni contrattuali le disposizioni della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980, resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975 (5). Tale Convenzione, stipulata e resa esecutiva solo in ambito europeo è stata quindi estesa alle obbligazioni contrattuali

(4) Il presente paragrafo riproduce in parte i contenuti di analogo paragrafo, a firma dell'autore, pubblicato nel volume facente parte della collana *Fiscalità Internazionale* diretta da P. Valente, *Lavoratori all'estero, disciplina fiscale, giuslavoristica e previdenziale*, Milano 2014.

(5) Per le questioni di diritto intertemporale relative alle si-

tuazioni giuridiche sorte prima dell'abrogazione dell'art. 25 delle preleggi cfr. da ultimo C. Bizzarro, *Criteri di individuazione della legge applicabile e rilevanza del limite dell'ordine pubblico internazionale nel lavoro italiano all'estero: criticità e prospettive*, in *Leggi di lavoro*, 3/2013 in commento a Cass. civ. sez. lav. 21 gennaio 2013, n. 1302 in Ced Cassazione.

contratte anche al di fuori dell'ambito europeo ed è stata da ultimo sostituita dal più recente Regolamento 17 giugno 2008, n. 593 entrato in vigore il 17 dicembre 2009 e applicabile ai contratti conclusi dopo tale data.

Il Regolamento ripropone, in buona sostanza, i principi che erano già contenuti nella Convenzione di Roma e, fermo restando il principio della libertà di scelta riaffermato dall'art. 3 (6), prevede che, in carenza di scelta il contratto di lavoro debba essere regolato:

a) dalla legge del paese in cui in cui il lavoratore svolge abitualmente la prestazione in esecuzione del contratto di lavoro, anche se temporaneamente inviato in altro paese;

b) dalla legge del paese dove si trova la sede del datore di lavoro che ha provveduto ad assumere il lavoratore, quando il lavoratore non compia abitualmente il proprio lavoro in uno stesso paese a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese. In tal caso si applica la legge di questo paese.

L'aspetto più significativo del nuovo Regolamento, rispetto a quanto era prima disciplinato dalla Convenzione di Roma, è la circostanza di avere recepito alcune interpretazioni delle disposizioni della Convenzione scaturite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. Si tratta, in particolare della circostanza che l'identificazione della legge applicabile al contratto di lavoro (dalla quale possono discendere le particolari tutele previste nei confronti del lavoratore dipendente), in mancanza di scelta delle parti viene effettuata non so-

lo avendo riguardo al paese di esecuzione del lavoro ma anche - ed è qui il carattere di novità - con riguardo al paese «a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro». Ciò ha consentito, in alcuni casi, di riconoscere l'applicabilità della legge del paese con il quale il rapporto di lavoro risultava avere, nel caso specifico, **minor collegamento ma più precisa derivazione da un punto di vista sostanziale**. Elemento, quest'ultimo, di grande rilevanza pratica ai fini della determinazione della correttezza dell'operato di una compagnia aerea che identifichi nella «base di servizio» e nella legge quivi applicabile, il luogo con il quale il rapporto di lavoro presenta il maggior collegamento dal punto di vista sostanziale: «l'art. 6, n. 2, lettera a), della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, deve essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga le sue attività in più di uno Stato contraente, il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, ai sensi di tale disposizione, è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro» (7).

L'eventuale scelta di non applicare la legge del Paese (in ipotesi quella italiana) deve comunque risultare in modo espresso dalla comune volontà delle parti (8). Non è richiesta la forma scritta, ma la volontà negoziale deve essere desunta, se-

(6) L'art. 3 del Regolamento n. 593/2008 stabilisce quanto segue: «1. Il contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti. La scelta è espressa o risulta chiaramente dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze del caso. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto ovvero a una parte soltanto di esso.

2. Le parti possono convenire, in qualsiasi momento, di sottoporre il contratto ad una legge diversa da quella che lo disciplinava in precedenza per effetto di una scelta anteriore effettuata ai sensi del presente articolo o per effetto di altre disposizioni del presente regolamento. Qualsiasi modifica relativa alla determinazione della legge applicabile, intervenuta posteriormente alla conclusione del contratto, non ne inficia la validità formale ai sensi dell'articolo 11 e non pregiudica i diritti dei terzi.

3. Qualora tutti gli altri elementi pertinenti alla situazione siano ubicati, nel momento in cui si opera la scelta, in un paese diverso da quello la cui legge è stata scelta, la scelta effettuata dalle parti fa salva l'applicazione delle disposizioni alle quali la legge di tale diverso paese non permette di derogare convenzionalmente.

4. Qualora tutti gli altri elementi pertinenti alla situazione siano

ubicati, nel momento in cui si opera la scelta, in uno o più Stati membri, la scelta di una legge applicabile diversa da quella di uno Stato membro ad opera delle parti fa salva l'applicazione delle disposizioni di diritto comunitario, se del caso, come applicate nello Stato membro del foro, alle quali non è permesso derogare convenzionalmente.

5. L'esistenza e la validità del consenso delle parti sulla legge applicabile sono disciplinate dagli articoli 10, 11 e 13».

(7) Cfr. Corte di Giustizia Ue, Grande Sezione 15 marzo 2011 in C 29/10, in *Obbl. e Contr.*, 2011, 7, 550 con nota di Rossolillo; in *Lav. giur.*, 2012, 1, 57 con nota di Mattei.

(8) In merito alle garanzie di applicabilità della legislazione italiana, quale presupposto per una migliore protezione del lavoratore (nel caso specifico si trattava di un distacco) cfr. anche Cass. civ. sez. lav. 30 agosto 2010, n. 18842 in Ced, Cassazione nella quale così si statuisce: «Sulla base dell'accordo di Washington del 23 maggio 1973 in materia di sicurezza sociale, stipulato tra la Repubblica Italiana e gli Stati Uniti d'America e ratificato in Italia con L. 24 febbraio 1975, n. 86 - secondo il quale il lavoro svolto negli Stati Uniti da un cittadino italiano alle dipendenze di un datore di lavoro italiano o di una impresa controllata da un'impresa italiana, è disciplinato dalla le-

Percorsi

condo gli ordinari principi civilistici in materia di interpretazione dei contratti (validi nella maggior parte degli ordinamenti di *civil law*), dalla intenzione delle parti e dal comportamento negoziale (art. 1362 c.c. per quanto riguarda l'Italia), seguendo appunto, nei casi dubbi, il criterio della legislazione del paese con il quale il contratto presenta un maggiore collegamento dal punto di vista sostanziale. Elemento quest'ultimo di grande rilevanza nell'ambito che qui ci occupa proprio in relazione alla peculiarità delle attività del settore aereo e alla circostanza che, ad esempio, ordini di servizio, ordini e piani di volo sono di solito elaborati e coordinati proprio dalla base di servizio, alla quale ci si rapporta anche per la determinazione, in ipotesi, dei turni di riposo relativi alle diverse tratte (9).

In ogni caso, in base alle disposizioni dell'art. 16 della legge n. 218/1995 (10) di riforma del sistema del diritto internazionale privato la legge straniera non può trovare applicazione nell'ipotesi in cui sia in contrasto con l'ordine pubblico internazionale. In merito al significato da attribuire al concetto di "ordine pubblico" indicato nella norma non vi è un orientamento univoco da parte della giurisprudenza. Un primo orientamento attribuisce carattere determinate al criterio del "favor" nei confronti del lavoratore proprio del nostro ordinamento giuridico (principio che sta iniziando a ricevere alcune attenuazioni determinate dalla necessità di ripensare il patto alla base del rapporto di lavoro) (11), ma solo nella misura in cui le norme del diritto del lavoro devono essere considerate quali norme inserite e da interpretare entro il quadro delle più ampie regole della convivenza civile e dei principi desumibili dalla Costituzione (12). In forza di tale orientamento par-

ticolarmente rigoroso ma negli anni via via attenuatosi, risulterebbero inderogabili e costituirebbero un limite interno alla scelta della legge straniera solo le disposizioni recanti principi riconducibili alla tutela di diritti fondamentali: «*deve escludersi, anche in materia di lavoro, una coincidenza tra norme inderogabili dell'ordinamento italiano poste a tutela del lavoratore e principi di ordine pubblico, questi ultimi dovendo, di contro, ravvisarsi nei principi fondamentali della nostra Costituzione, o in quelle altre regole che, pur non trovando in essa collocazione, rispondono all'esigenza di carattere universale di tutelare i diritti fondamentali dell'uomo, o che informano l'intero ordinamento in modo tale che la loro lesione si traduce in uno stravolgimento dei valori fondanti dell'intero assetto ordinamentale*» (13).

Anche il *Vademecum* ad uso degli ispettori del novembre 2010 elaborato dal Ministero del lavoro quale guida di riferimento per la valutazione delle prestazioni lavorative in ambito transnazionale stabilisce che (14): «*in base all'art. 46, par. 1 del Trattato istitutivo Ce (ex art. 56) l'ordine pubblico opera come principio generale in forza del quale può essere derogata, da una fonte normativa o amministrativa, la libertà di prestazione di servizi. Stante il considerando n. 41 della Dir. 2006/123/Ce, relativa ai servizi nel mercato interno, il concetto di ordine pubblico può comprendere la protezione contro una minaccia effettiva e sufficientemente grave per uno degli interessi fondamentali della collettività, includendo, in particolare, questioni legate alla dignità umana, alla tutela dei minori e degli adulti vulnerabili ed al benessere degli animali*».

Un diverso orientamento restringe, invece, l'ambito di applicazione del limite interno delle nor-

gislazione italiana - ai lavoratori italiani occupati negli Stati Uniti d'America si applica, con riferimento sia ai periodi antecedenti che successivi alla data dell'accordo, e non già soltanto ai rapporti di lavoro pendenti a tale data, la garanzia previdenziale approntata dall'ordinamento italiano. (Rigetta, App. Torino, 05/12/2005)».

(9) Cfr. sul punto il Regolamento elaborato dall'Enac (per le attività con base in Italia) in applicazione delle disposizioni dell'Allegato III al Regolamento (Cee) n. 3922/1991: *Regolamento integrativo al Capo "Q" dell'Allegato III del Reg. (Cee) n. 3922/1991*.

(10) L'art. 16 della legge 31 maggio 1995, n. 218 stabilisce che «1. La legge straniera non è applicata se i suoi effetti sono contrari all'ordine pubblico. 2. In tal caso si applica la legge richiamata mediante altri criteri di collegamento eventualmente previsti per la medesima ipotesi normativa. In mancanza si applica la legge italiana».

(11) In merito a tale opera di ripensamento dei tradizionali

principi guida in materia di diritto del lavoro derivante anche dalle riforme degli ultimi anni e dal più recente progetto di riforma contenuto nella legge n. 183/2014 (Jobs Act) cfr. M. Miscione, *Tutele crescenti: un'ipotesi di rinnovamento del diritto del lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, n. 12/2015 e F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, Adapt Labour Studies, Ebook, n. 41, 2015.

(12) Cfr. Corte Cost. 2 febbraio 1982, n. 18 in Rep. Corte Cost. 1982. Cfr. per il carattere più rigoroso di tale orientamento Cass. civ. sez. lav. 9 marzo 1998, n. 2622 in *Mass. giur. lav.*, 1998 nota di Minale Costa.

(13) Cass. civ. sez. lav. 26 novembre 2004, n. 22332 in *Impresa*, 2005, 3, 519 e anche Cass. civ. sez. lav. 9 settembre 1993, n. 9435, in *Giust. civ.*, 1994, I, 1315 nota di Bonci.

(14) Cfr. Ministero del lavoro - *Il distacco dei lavoratori nell'Unione Europea, Vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese*, Novembre 2010.

me del diritto pubblico internazionale riconoscendo inderogabili solo le disposizioni della legge italiana riferite ad istituti che possano essere riconosciuti anche in altri ordinamenti giuridici. Sulla base di tale orientamento, ad esempio, «Non contrasta con l'ordine pubblico internazionale di cui all'art. 31 delle preleggi (nel regime precedente all'entrata in vigore della legge n. 218/1995 di riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato) un contratto individuale di lavoro tra italiani che debba essere eseguito all'estero e che - avendo le parti dichiarato applicabile la legge straniera (come è possibile che facciano ex art. 25, comma 1 delle preleggi che fa salva la diversa volontà delle parti in ordine all'applicazione della comune legge nazionale dei contraenti per le obbligazioni nascenti dal contratto) - escluda il trattamento di fine rapporto» (15). Mentre è da ritenere contraria all'ordine pubblico la legislazione di un paese che non offra protezione alcuna contro il licenziamento (16). In merito va osservato che, in via generale, la disciplina della cd. tutela reale - pur riformata nel 2012 (art. 18 legge n. 300/70) e ora ulteriormente attenuata dopo l'approvazione del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 in materia di contratto a tutele crescenti - non ha il connotato dell'ordine pubblico: infatti dell'ordine pubblico fa parte non il concreto meccanismo con il quale si sanziona il recesso ingiustificato del datore di lavoro, ma il principio che questi non possa recedere dal rapporto di lavoro in modo arbitrario e senza giustificazione. Pertanto, solo qualora si dovesse escludere l'applicazione della legge straniera e ritenere applicabile la legge italiana per

violazione di tale principio di ordine pubblico, le conseguenze derivanti dal licenziamento riconosciuto ingiustificato potranno essere quelle previste dalla legislazione italiana (17)

Per contro, il Regolamento n. 593/2008 prevede anche, obbligatoriamente, di tenere conto delle norme di «*applicazione necessaria*» (art. 9) (18). Si tratta, in particolare, di disposizioni il cui rispetto è ritenuto indispensabile da un Paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, perché ad esempio si tratta di norme riconducibili alla sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto. Rientrano in tale ambito, ad esempio le disposizioni in materia di festività nazionali e, soprattutto quelle in materia di sicurezza sociale tanto è vero che, laddove non siano presenti convenzioni internazionali in materia, il cittadino italiano (o il lavoratore straniero regolarmente assunto in Italia) (19) non può essere privato della protezione necessaria che gli deriva dal rispetto degli obblighi in materia assicurativa e previdenziale previsti dal nostro ordinamento giuridico e disciplinati dal D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito con modificazioni in legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Legge applicabile e disciplina previdenziale applicabile

Come è noto e come ricordato sopra, tra le possibilità di deroga al principio della *lex loci laboris* previsto in ambito internazionale e dai Regolamenti comunitari, oltre all'ipotesi del distacco

(15) Cass. civ. sez. lav. 11 novembre 2000, n. 14662, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 365 nota di Ghera; *Giust. civ.*, 2001, I, 2719 nota di Pardini.

(16) Cfr. Cass. civ. sez. lav. 11 novembre 2002, n. 15822: «In assenza di scelta sulla legge applicabile, il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità è regolato dalla legge straniera del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 6, Convenzione di Roma 19 giugno 1980. Tuttavia se la legge richiamata, previa verifica anche d'ufficio, sia manifestamente contraria all'ordine pubblico italiano, come nell'ipotesi in cui non preveda alcuna forma di tutela contro il licenziamento ingiustificato, il giudice italiano non potrà darne attuazione ma sarà tenuto ad applicare al rapporto la legge del paese con il quale il contratto presenta il collegamento più stretto ex art. 4, Convenzione di Roma 19 giugno 1980». In *Mass. giur. lav.*, 2003, 357 nota di Ogriseq.

(17) Cfr. Cass. civ. sez. lav. 9 maggio 2007 n. 10549 in *Riv. dir. internaz. priv. e proc.*, 2008, 1, 216; v. anche Cass. 21 gennaio 2013, n. 1302, cit. e Corte di Giustizia Ue 15 marzo 2011, in C-29/10, cit.

(18) L'art. 9 del regolamento 17 giugno 2008, n. 593 stabilisce: «1. Le norme di applicazione necessaria sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto secondo il presente regolamento.

2. Le disposizioni del presente regolamento non ostano all'applicazione delle norme di applicazione necessaria della legge del foro.

3. Può essere data efficacia anche alle norme di applicazione necessaria del paese in cui gli obblighi derivanti dal contratto devono essere o sono stati eseguiti, nella misura in cui tali norme di applicazione necessaria rendono illecito l'adempimento del contratto. Per decidere se vada data efficacia a queste norme, si deve tenere conto della loro natura e della loro finalità nonché delle conseguenze derivanti dal fatto che siano applicate, o meno».

(19) Cfr. in merito a tale aspetto il Regolamento n. 1231/2010, la Circolare Inps n. 51 del 15 marzo 2011 e il Messaggio n. 995 del 18 gennaio 2012.

Percorsi

(art. 12 del Regolamento n. 883/2004), la normativa in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale in ambito comunitario (che si applica ai paesi dell'Unione, alla Confederazione Svizzera (20) e ai paesi aderenti allo Spazio Economico Europeo - Norvegia, Islanda e Lichtenstein) prevede quello della sede o domicilio dell'impresa. L'art. 13 del Regolamento n. 883/2004, come integrato anch'esso dal Regolamento n. 465/2012 stabilisce, infatti, quanto segue:

« 1. La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

a) se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro, alla legislazione dello Stato membro di residenza (21); oppure

b) se non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza:

alla legislazione dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro, se è alle dipendenze di un'impresa o di un datore di lavoro; oppure

I) alla legislazione dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro, se è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro aventi la propria sede legale o il proprio domicilio in un solo Stato membro; oppure;

II) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro ha la propria sede legale o il proprio domicilio diverso dallo Stato membro di residenza, se è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro aventi la propria sede legale o il proprio domicilio in due Stati membri, di cui uno è lo Stato membro di residenza; oppure

III) alla legislazione dello Stato membro di residenza se è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro, almeno due dei quali hanno

la propria sede legale o il proprio domicilio in Stati membri diversi dallo Stato membro di residenza (22).

2. La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività lavorativa autonoma in vari Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui esercita un'attività subordinata o, qualora eserciti una tale attività in due o più Stati membri, alla legislazione determinata a norma del paragrafo precedente.

3. Una persona occupata in qualità di pubblico dipendente in uno Stato membro e che svolge un'attività subordinata e/o autonoma in uno o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'amministrazione da cui essa dipende.

4. Le persone di cui sopra sono trattate, ai fini della legislazione determinata ai sensi di queste disposizioni, come se esercitassero l'insieme delle loro attività subordinate o autonome e riscuotessero l'insieme delle loro retribuzioni nello Stato membro in questione.

5. Le persone di cui ai paragrafi da 1 a 4 sono trattate, ai fini della legislazione determinata ai sensi di queste disposizioni, come se esercitassero l'insieme delle loro attività subordinate o autonome e riscuotessero l'insieme delle loro retribuzioni nello Stato membro in questione».

È interessante rilevare che lo stesso Regolamento n. 465/2012 proprio al fine di rispettare i principi delineati nelle proprie premesse (già riportati sopra) integra anche il Regolamento di attuazione n. 987/2009 stabilendo all'art. 14, par. 5 bis di tale Regolamento che «(...) Ai fini dell'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento di base, gli equipaggi di condotta e di cabina generalmente addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci che esercitano un'attività subordinata in due o più Stati membri sono soggetti alla legislazione dello Stato membro in

(20) In merito cfr. da ultima la Circolare Inps n. 92 del 7 maggio 2015.

(21) Per stabilire se una parte sostanziale dell'attività lavorativa subordinata sia svolta in uno Stato piuttosto che in un altro si identificano i parametri dell'orario di lavoro e della retribuzione quando emerge, da un punto di vista quantitativo che l'attività sia pari almeno al 25% dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore. Per l'attività di lavoro autonomo, invece, i parametri sono quelli del fatturato, orario di lavoro e numero di servizi prestati. Se almeno il 25% di tali parametri è riferibile ad attività prestata in un determinato Stato, allora ciò significa che una parte sostanziale dell'attività è prestata in detto Stato.

(22) Reg. Ce n. 883/2004, art. 13, par. 1, come modificato dal Reg. Ce n. 465/2012 - previsione ricollegabile al previgente art. 14-quater Reg. n. 1408/1970. Il Regolamento (Ce) n. 987/2009, anch'esso modificato dal Regolamento (Ce) 465/2012 specifica all'art. 14 che per *persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri* si intende una persona che esercita, contemporaneamente o a fasi alterne, per la stessa impresa o lo stesso datore di lavoro o per varie imprese o vari datori di lavoro una o più attività distinte in due o più Stati membri. Per *sede legale o domicilio* si intende la sede legale o il domicilio in cui sono adottate le decisioni essenziali dell'impresa e in cui sono svolte le funzioni della sua amministrazione centrale.

cui è situata la base di servizio, quale definita nell'allegato III del regolamento (Cee) n. 3922/91 del Consiglio, del 16 dicembre 1991, concernente l'armonizzazione di requisiti tecnici e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile».

La base di servizio diviene quindi anche il criterio guida per determinare la legislazione applica-

bile in questo settore. Al fine di fornire una definizione di «base di servizio» secondo l'ordinamento interno, il legislatore italiano con il D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito nella legge 17 dicembre 2012, n. 221 «*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*» ha infatti ritenuto di stabilire:

Art. 38 - Disposizioni finanziarie

Ai fini del diritto aeronautico, l'espressione «base» identifica un insieme di locali ed infrastrutture a partire dalle quali un'impresa esercita in modo stabile, abituale e continuativo un'attività di trasporto aereo, avvalendosi di lavoratori subordinati che hanno in tale base il loro centro di attività professionale, nel senso che vi lavorano, vi prendono servizio e vi ritornano dopo lo svolgimento della propria attività. Un vettore aereo titolare di una licenza di esercizio rilasciata da uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia è considerato stabilito sul territorio nazionale quando esercita in modo stabile o continuativo o abituale un'attività di trasporto aereo a partire da una base quale definita al periodo precedente. In deroga all'articolo 3 della legge 27 luglio 2000, n. 212, il presente comma si applica a decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2012.

In merito all'applicazione dei Regolamenti comunitari e alla determinazione della legislazione applicabile nelle ipotesi individuate dall'art. 13 del Regolamento n. 883/2004 è intervenuto anche l'Inps con la circolare n. 115/2012. Con tale circolare l'istituto ha ritenuto opportuno ri-

prendere i criteri stabiliti dai Regolamenti comunitari riportando in una tabella riepilogativa i riferimenti alla legislazione applicabile nel caso di esercizio di attività subordinata in due o più Stati membri secondo quanto indicato al citato art. 13.

Posizione professionale	Tipologia di attività	Luogo in cui ha sede l'impresa	Legislazione applicabile
Personale degli equipaggi di condotta e di cabina generalmente addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci	Attività subordinata in due o più Stati membri	In uno Stato membro	Legislazione dello Stato membro in cui è situata la base di servizio (art. 11 del reg. Ce n. 883/2004)
Persona che svolge nello Stato di residenza una parte sostanziale dell'attività	Attività subordinata in due o più Stati membri	In uno Stato membro o più Stati (se i datori di lavoro sono più di uno)	Legislazione dello Stato di residenza della persona (all'art. 13 par. 1 lett. a) del regolamento (Ce) n. 883/2004, come modificato dal reg. (Ue) n. 465/2012)
Persona alle dipendenze di 2 o più imprese che non svolge parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza	Attività subordinata in due o più Stati membri	In uno Stato membro	Legislazione dello Stato in cui l'impresa ha la sede (art. 13 par. 1 lett. b) ii) reg. (Ce) n. 883/2004, come modificato dal reg. (Ue) n. 465/2012)
Persona alle dipendenze di 2 o più imprese che non svolge parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza	Attività subordinata in due o più Stati membri	In due Stati membri di cui uno è quello di residenza della persona	Legislazione dello Stato membro dove ha sede l'impresa diverso da quello di residenza della persona (art. 13 par. 1 lett. b) iii) reg. (Ce) 883/2004, come modificato dal reg. (Ue) n. 465/2012)
Persona alle dipendenze di 2 o più imprese che non svolge parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza	Attività subordinata in due o più Stati membri	Almeno due imprese in due Stati membri diversi da quello di residenza della persona	Legislazione dello Stato di residenza della persona (art. 13 par. 1 lett. b) iv) reg. (Ce) n. 883/2004, come modificato dal reg.

La posizione dell'Inps unitamente a quanto previsto dai regolamenti comunitari e la definizione - seppure ampia - contenuta nel citato art. 38 del D.L. n. 179/2012, di «base di servizio» sono

elementi utili per procedere alla valutazione della regolarità della posizione dei vettori i cui equipaggi operino anche in Italia. E ciò anche se la dizione molto generica della legge potreb-

Percorsi

be non risolvere integralmente le problematiche interpretative connesse alla determinazione della legislazione applicabile dal punto di vista previdenziale laddove non sia possibile acquisire, dalle modalità di gestione dell'attività del vettore, elementi utili per rilevare - con un'ope-

razione inversa rispetto a quella che verrebbe fatta nel nostro ordinamento giuridico in applicazione della citata disposizione - quel grado di esercizio «*stabile, continuativo e abituale*» dell'attività in un ordinamento giuridico diverso da quello italiano.