

Civile Sent. Sez. U Num. 18801 Anno 2022

Presidente: TIRELLI FRANCESCO

Relatore: ESPOSITO LUCIA

Data pubblicazione: 10/06/2022

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

SENTENZA

sul ricorso 6330-2020 proposto da:

~~XXXXXXXXXX~~, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CESARE
FERRERO DI CAMBIANO 82, presso lo studio dell'avvocato ~~XXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~ la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

JE

3/22

AMBASCIATA DEGLI EMIRATI ARABI UNITI, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA F.S. NITTI 11, presso lo studio dell'avvocato BRUNO BERTUCCI, che la rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3745/2019 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 30/10/2019.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/01/2022 dal Consigliere LUCIA ESPOSITO;

udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore Generale RITA SANLORENZO, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato Giuseppe Pompeo Pinto per delega dell'avvocato Fabio D'Amato.

Fatti di causa

1. ~~Fatma Mehta~~, nata a Tunisi e residente a Roma, assunta come segretaria dell'ufficio dell'Ambasciatore presso l'Ambasciata degli Emirati Arabi Uniti in Italia, convenne in giudizio l'Ambasciata innanzi al giudice del lavoro del Tribunale di Roma, e, premesso di avere lavorato alle dipendenze di quest'ultima dal marzo 1992 sino al licenziamento, avvenuto il 2.4.2015, domandò: l'affermazione della giurisdizione del giudice italiano a decidere della controversia, previa disapplicazione delle clausole derogatorie inserite nei contratti di lavoro sottoscritti negli anni 2006 e 2011, ovvero, in via subordinata, previo loro annullamento in quanto estorte con violenza; l'accertamento dell'avvenuto svolgimento di mansioni superiori (livello A1 - segretaria del capo Missione, ai sensi del CCNL di categoria) e la condanna dell'Ambasciata al pagamento delle

JE

differenze retributive e dell'indennità sostitutiva del preavviso; l'accertamento della illiceità della condotta vessatoria nei suoi confronti e la condanna dell'Ambasciata al risarcimento dei danni, ovvero, in via subordinata, l'accertamento della avvenuta violazione della normativa comunitaria e nazionale in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la condanna al risarcimento dei danni; l'accertamento dell'omesso versamento dei contributi dal 1 marzo 1992 al 30 giugno 2000 e la condanna dell'Ambasciata al risarcimento dei danni conseguiti a tale omissione.

2. L'Ambasciata degli Emirati Arabi Uniti in Italia si costituì in giudizio ed eccepì il difetto di giurisdizione del giudice italiano, sul rilievo che i contratti di lavoro contenevano una clausola derogatoria della giurisdizione, debitamente sottoscritta dalla dipendente; nel merito contestò la fondatezza delle pretese.

3. Il Tribunale dichiarò il difetto di giurisdizione del giudice italiano e la sentenza fu impugnata in grado di appello dalla originaria ricorrente, la quale denunciò l'omessa applicazione del Regolamento UE n. 1215/2012 del 12.12.2012, in cui era confluito il Regolamento CE n. 44/2001 del 22.12.2000, e dedusse la prevalenza del menzionato Regolamento, in quanto speciale, sulla Convenzione di New York.

4. La Corte di Appello di Roma, con la sentenza indicata in epigrafe, rigettò l'appello proposto dalla lavoratrice e, richiamando i principi affermati dalla sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 22744 del 2014, rilevò che, nelle controversie relative a rapporti di lavoro e concernenti esclusivamente questioni patrimoniali proposte contro uno Stato estero, sussiste la giurisdizione del giudice italiano, a meno che non ricorra una delle ipotesi derogatorie previste dall' art. 11 par. 2 della Convenzione di New York del 2004, situazione che ricorreva nella fattispecie dedotta in giudizio, dato che le parti, in sede di stipulazione dei contratti individuali (negli anni 2006 e 2011),

13

avevano liberamente devoluto, ai sensi dell'art. 11 par. 2 lett. f) della citata Convenzione, la giurisdizione alla autorità giudiziaria degli Emirati Arabi Uniti.

5. Osservò la Corte territoriale che il conflitto tra le norme contenute nel Regolamento CE n. 44 del 2001 (oggi Regolamento UE n. 1215/2012 del 12.12.2012) e quelle contenute nella Convenzione, prospettato dalla lavoratrice appellante, poteva risolversi valorizzando l'art. 11 c. 2 lett. f) della Convenzione Internazionale di New York, nella parte in cui non consente pattuizioni individuali ove ostino ragioni di ordine pubblico, e ritenne che la norma del Regolamento UE fosse ugualmente imperativa e determinasse la nullità della clausola difforme solo ove la stessa fosse "posta a tutela di queste particolari ragioni d'ordine pubblico" (c.d. immunità ristretta). Escluse, quindi, la ricorrenza di ragioni di tal genere nella fattispecie dedotta in giudizio, sul rilievo che le domande azionate dalla lavoratrice avevano ad oggetto prestazioni patrimoniali "riferite, peraltro, ad un rapporto di lavoro ormai cessato".

6. Avverso la sentenza ~~Fatma Machta~~ ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un unico motivo attinente alla giurisdizione, illustrato da successiva memoria, al quale ha resistito con controricorso l'Ambasciata degli Emirati Arabi Uniti.

7. Il Procuratore Generale presso la Corte di Cassazione ha presentato conclusioni scritte, chiedendo il rigetto del ricorso.

8. Con ordinanza interlocutoria del 9 giugno 2021 la causa è stata rinviata a nuovo ruolo, con richiesta all'ufficio del massimario di una relazione di approfondimento circa l'istituto dell'immunità dalla giurisdizione civile degli Stati membri nella materia delle controversie di lavoro.

9. Di seguito la Procura Generale, nella persona di diverso magistrato, ha presentato requisitoria concludendo per l'accoglimento del ricorso.

10. Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Deve essere disattesa, preliminarmente, l'istanza di rinvio formulata dal difensore dell'Ambasciata degli Emirati Arabi Uniti, motivata dall'esigenza di accompagnare la moglie in Ospedale per intervento ortopedico urgente, non ravvisandosi le condizioni atte a legittimare il rinvio, in mancanza di allegazione di un impedimento fisico per malattia temporaneamente invalidante e di riferimento all'impossibilità di sostituzione mediante delega. Per costante orientamento di questa Corte, infatti, "l'istanza di rinvio dell'udienza di discussione della causa per grave impedimento del difensore, ai sensi dell'art. 115 disp. att. cod. proc. civ., deve fare riferimento all'impossibilità di sostituzione mediante delega conferita ad un collega (facoltà generalmente consentita dall'art. 9 del r.d.l. 27 novembre 1933, n. 1578 e tale da rendere riconducibile all'esercizio professionale del sostituto l'attività processuale svolta dal sostituto), venendo altrimenti a prospettarsi soltanto un problema attinente all'organizzazione professionale del difensore, non rilevante ai fini del differimento dell'udienza" (Sez. U. 26 marzo 2012 n. 4773).

2. La ricorrente addebita alla Corte territoriale la mancata statuizione su materia per la quale era invece riconosciuto il potere di decidere la causa (art. 360, comma 1, n. 1 cod. proc. civ.) in relazione agli artt. 24 e 102 Costituzione, art. 37 cod. proc. civ., Regolamento (CE) n. 44/2001 del Consiglio del 22 dicembre 2000, che sostituisce la Convenzione di Bruxelles, di recente confluito nel regolamento (UE) n. 1215/2012 del parlamento europeo e del consiglio del 12 dicembre 2012.

3. Rileva che detto regolamento, all'art. 18 c. 2, prevede che "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", con la conseguenza che il datore di lavoro può essere convenuto davanti ai giudici dello Stato membro in cui è domiciliato; che, inoltre, all'art. 21, è previsto che le disposizioni in questione possano essere derogate da una convenzione posteriore al sorgere della controversia, sicché, stante l'antiorità rispetto al giudizio, nessuna efficacia potevano esplicare le clausole di deroga della giurisdizione contenute nei contratti; che il citato regolamento, che si pone l'obiettivo di tutelare la parte debole, è speciale rispetto alla convenzione di New York del 2004 e su essa prevale.

4. Imputa alla Corte territoriale di avere affermato la prevalenza della normativa, meno favorevole per il lavoratore, contenuta nella Convenzione di New York del 2004, considerata immediatamente applicabile nell'ordinamento giuridico italiano ex art. 10 Cost., in quanto norma di diritto consuetudinario internazionale (che, nel prevedere, all'art. 11, "sempre che gli Stati interessati non convengano diversamente, uno Stato non può invocare l'immunità giurisdizionale davanti a un tribunale di un altro Stato, competente in materia, in un procedimento concernente un contratto di lavoro tra lo Stato e una persona fisica per un lavoro eseguito o da eseguirsi, interamente o in parte, sul territorio dell'altro Stato", contempla, tra le deroghe alla regola indicata, quella di cui alla lettera f), attinente a diversa pattuizione scritta intercorsa tra le parti).

5. Evidenzia la violazione dell'obbligo di interpretazione conforme, che impone al giudice nazionale di prendere in considerazione tutte le norme del diritto interno e di utilizzare tutti i metodi di interpretazione ad esso riconosciuti per addivenire a un risultato conforme a quello voluto dall'ordinamento comunitario.

6. Rileva che la Corte territoriale ha errato nell'estendere il limite dell'ordine pubblico, previsto nell'art. 11 paragrafo 2 lett. f) della convenzione internazionale del 2004 come ostativo alla deroga dell'immunità giurisdizionale dello Stato di cui all'art. 18 Regolamento UE e assume che la clausola derogatoria della competenza giurisdizionale contenuta nel contratto dedotto in giudizio, stipulata prima del sorgere della controversia, non può essere ritenuta vincolante perché in contrasto con la disposizione, speciale e prevalente, contenuta nell'art. 21 del Regolamento, nella lettura datane dalla CGUE nella sentenza del 19 luglio 2012.

7. Le censure formulate nel ricorso impongono l'esame dei rapporti tra la Convenzione di New York del 2004 e il Regolamento CE n. 44 del 2001 (oggi Regolamento UE n. 1215/2012 del 12.12.2012).

7.1. Con la l. n. 5 del 2013 l'Italia ha disposto l'autorizzazione all'adesione e la piena ed intera esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sulle immunità giurisdizionali degli Stati e dei loro beni, adottata a New York il 2 dicembre 2004. La Convenzione non è ancora entrata in vigore, non avendo raggiunto la soglia minima di trenta ratifiche richiesta dall'art. 30, anche se l'art. 11, che contiene una dettagliata disciplina applicabile all'immunità degli Stati in materia di controversie di lavoro, ha già acquisito un significativo rilievo. Tuttavia, sin dalla sentenza 23 marzo 2010, ricorso n. 15869/02, caso *Cudak c. Lituania*, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha considerato il citato articolo 11 come interamente riproduttivo del diritto consuetudinario, dando origine a un indirizzo in grado di influenzare le prassi interpretative degli Stati membri del Consiglio d'Europa. Il principio affermato dalla Corte EDU è stato fatto proprio dalle Sezioni Unite di questa Corte in numerose decisioni, tra le quali Cass. 8 settembre 2014 n. 19674; Cass. 9 giugno 2016 n. 11848; Cass. 22 dicembre 2016 n. 26661; Cass. 6 giugno 2017 n. 13980; Cass. 18 settembre 2017 n. 21541.

JE

7.2. L' art. 11, par. 1 della Convenzione pone la sussistenza della giurisdizione e l'immunità in un rapporto di regola ed eccezione, in quanto prevede che "sempre che gli Stati interessati non convengano diversamente, uno Stato non può invocare l'immunità giurisdizionale davanti a un tribunale di un altro Stato, competente in materia, in un procedimento concernente un contratto di lavoro tra lo Stato e una persona fisica per un lavoro eseguito o da eseguirsi, interamente o in parte, sul territorio dell'altro Stato". Il par. 2 elenca, come eccezioni alla regola generale affermata al par. 1, una serie di casi in cui l'immunità deve essere riconosciuta, attribuendo rilievo allo *status* del lavoratore e alle mansioni da questo svolte, con specifico riferimento all'adempimento di compiti particolari nell'esercizio di funzioni pubbliche. Oltre allo *status* e alle mansioni del lavoratore, il par. 2 attribuisce rilievo anche al criterio del *petitum*, come risulta dal combinato disposto delle lettere c) e d), prevedendosi che lo Stato datore di lavoro goda di immunità se l'azione ha per oggetto l'assunzione, la proroga del rapporto di lavoro o il reinserimento in detto rapporto, nel caso in cui la richiesta avanzata dal lavoratore abbia contenuto non patrimoniale, salvo eccezioni, potendo interferire con gli interessi dello Stato in favore del quale è prevista l'immunità. La lett. f), infine, stabilisce che lo Stato possa godere di immunità ove siano state pattuite clausole contrattuali di deroga alla giurisdizione dello Stato del foro.

7.3. 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 (cd. Bruxelles) negli Stati membri dell'Unione europea (UE), modificato dal Regolamento CE n. 1791/2006 e dal Regolamento CE n. 1103/2008 e, successivamente, poi confluito nel Regolamento (UE) N. 1215/2012 del Parlamento Europeo, è intervenuto in sostituzione delle disposizioni della convenzione di Bruxelles. Esso stabilisce che:

«salve le disposizioni del presente regolamento, le persone domiciliate nel territorio di uno Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro nazionalità, davanti ai giudici di tale Stato membro» (articolo 2, paragrafo 1); «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 degli articoli 22 e 23» (articolo 4, paragrafo 1). La sezione 5 del capo II del Regolamento (articoli 18-21) contiene norme speciali che disciplinano la competenza in materia di contratti individuali di lavoro. In particolare, l'articolo 18 del regolamento, con un ampliamento della nozione di controversia intracomunitaria disposto in funzione protettiva del lavoratore, statuisce che «1. Salvi l'articolo 4 e l'articolo 5, punto 5, 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 (*cui è assimilabile la sede dell'Ambasciata*), il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio nel territorio di quest'ultimo Stato». L'articolo 19 prevede, inoltre, che: «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». L'art. 20 prevede che: «L'azione del datore di lavoro può essere proposta solo davanti ai giudici dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è domiciliato». L'articolo

21 stabilisce che: «Le disposizioni della presente sezione possono essere derogate solo da una convenzione:1) posteriore al sorgere della controversia, o 2) o che consenta al lavoratore di adire un giudice diverso da quelli indicati nella presente sezione».

8. L'analisi delle fonti conduce a considerare che le norme sulla giurisdizione dei tribunali nazionali devono essere tenute distinte, dal punto di vista concettuale, da quelle sulle immunità dalla giurisdizione. La giurisprudenza di legittimità, in una prospettiva atta a contenere l'incidenza delle limitazioni legate all'immunità nelle controversie di lavoro (si veda, per tutte, Cass. S.U. 27 febbraio 2017, n. 4882), è orientata nel senso che nelle controversie relative a rapporti di lavoro alle dipendenze di stati esteri «sussiste la giurisdizione del giudice italiano non solo quando oggetto del rapporto di lavoro sia l'esecuzione di un'attività meramente ausiliaria delle funzioni istituzionali del datore di lavoro convenuto, ma anche quando, pur avendo il rapporto ad oggetto lo svolgimento di attività strettamente inerenti alle predette funzioni istituzionali, la decisione richiesta al giudice italiano attenga soltanto ad aspetti patrimoniali del rapporto e non sia perciò idonea ad incidere sull'autonomia istituzionale del convenuto e sulle sue potestà pubblicistiche ove non ricorrano, ex art. 2 lett. d) della Convenzione delle Nazioni Unite fatta a New York il 2 dicembre 2004 e ratificata in Italia con legge 14 gennaio 2013, n. 5, ragioni di sicurezza dello Stato (ragioni che non emergono nel caso in oggetto)».

9. Non vi è dubbio che nel caso in disamina vengano in considerazione esclusivamente gli aspetti patrimoniali del rapporto di lavoro, con conseguente inidoneità della statuizione a incidere, in ragione del petitum, su profili attinenti alla sovranità nazionale, e che, per altro verso, non vengano in rilievo profili attinenti alla garanzia dell'immunità dello Stato datore di lavoro con riguardo alla natura delle funzioni attribuite al lavoratore (sicché non operano

limitazioni derivanti dalle relazioni diplomatiche di cui alla Convenzione di Vienna), come è dimostrato dal fatto che il difetto di giurisdizione fatto valere dall'Ambasciata è motivato sulla base della sola deroga convenzionale alla giurisdizione.

10. L'analisi delle fonti fin qui compiuta non può andare esente dalla considerazione della Costituzione nazionale e dalla enunciazione, tra i principi fondamentali, del diritto di agire e di resistere in giudizio a difesa dei propri diritti, affermato dall'art. 24 Cost. Nella lettura datane dalla Corte Costituzionale, quanto allo scrutinio della compatibilità costituzionale della regola dell'immunità degli Stati dalla giurisdizione civile degli altri Stati (Corte Costituzionale n. 238/2014, che richiama n. 98/1965, n. 18/1982, n. 82/1996, n. 26/1999, n. 120/2014, n. 386/2004 e n. 29/2003), il diritto di agire e di resistere in giudizio è indicato "tra quelli inviolabili dell'uomo, che la Costituzione garantisce all'art. 2, come si arguisce anche dalla considerazione che se ne è fatta nell'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo», ascritto "tra i principi supremi del nostro ordinamento costituzionale, in cui è intimamente connesso con lo stesso principio di democrazia l'assicurare a tutti e sempre, per qualsiasi controversia, un giudice e un giudizio». In una prospettiva di effettività della tutela dei diritti inviolabili, la Corte Costituzionale, con riguardo ad ipotesi di immunità dalla giurisdizione degli Stati introdotte dalla normativa internazionale, pur riconoscendo che, nei rapporti con gli Stati stranieri, il diritto fondamentale alla tutela giurisdizionale può subire un limite ulteriore rispetto a quelli imposti dall'art. 10 Cost., ha precisato che tale limite deve essere giustificato da un interesse pubblico riconoscibile come potenzialmente preminente su un principio, quale quello dell'art. 24 Cost., annoverato tra i "principi supremi" dell'ordinamento costituzionale e che la norma che stabilisce il limite deve garantire una rigorosa

valutazione di tale interesse alla stregua delle esigenze del caso concreto (C. Cost. n.329 del 1992).

11. Quanto alla giurisprudenza nazionale, la sentenza impugnata fa riferimento a Cass. S.U. 27 ottobre 2014 n. 22744, decisione che, pur in mancanza di confronto con il tema del coordinamento con il regolamento UE, risolve la questione della deroga convenuta tra le parti in base alla Convenzione di New York, cui si attribuisce valore sul piano del diritto consuetudinario. Il tema del richiamato coordinamento era stato affrontato, invece, da precedenti decisioni. Specificamente, sia Cass. S. U. 26 gennaio 2011 n. 1774, sia Cass. S. U. n. 14703 del 2010 avevano stabilito che la validità di un accordo di deroga della giurisdizione a favore del giudice non italiano in tema di contratto di lavoro deve essere valutata ai sensi dell'art. 18 reg. CE n. 44/2001, rilevando che ai fini del contratto individuale di lavoro che si svolgeva presso l'Ambasciata in Italia di uno Stato estero e, quindi nella sede di attività di tale datore di lavoro, quest'ultimo, ai fini della causa, ed a norma del suddetto articolo 18 del regolamento CE, doveva essere considerato domiciliato nel territorio italiano, con la conseguenza che, a norma dell'art. 21 del Regolamento (come già dell'art. 17, u.c. della Convenzione di Bruxelles 1968), la deroga della giurisdizione richiede che essa sia posteriore al sorgere della controversia. Anche Cass. n. 34474 del 27/12/2019 è allineata all'orientamento precedente alla citata decisione delle S.U. del 2014, conformandosi ad una nozione più circoscritta della c.d. immunità ristretta («Nella controversia avente ad oggetto la domanda, proposta da un lavoratore dipendente del Consolato generale del Perù in Italia, intesa ad ottenere la reintegra nel posto di lavoro va esclusa la giurisdizione del giudice italiano, in quanto la domanda in questione è in grado di incidere od interferire sugli atti o comportamenti dello Stato estero espressione dei suoi poteri sovrani di autorganizzazione, mentre la stessa giurisdizione sussiste con

riguardo alla declaratoria di illegittimità del licenziamento e riconoscimento dell'indennità prevista dall'art. 8 della l. n. 604 del 1966, e ciò in applicazione del principio della cd. immunità ristretta, che non è derogabile convenzionalmente, non potendo essere invocato, in senso contrario, il disposto dell'art. 11, par. 2, lett. f), della Convenzione di New York del 2 dicembre 2004, ratificata con legge n. 5 del 2013, che, nel consentire la devoluzione, convenzionale, alla giurisdizione esclusiva dei tribunali dello Stato estero (e, dunque, con ampliamento dell'immunità giurisdizionale), non può essere interpretato nel senso - inverso - di introdurre una generale derogabilità, convenzionale, all'immunità medesima»).

12. Tutto ciò premesso, nella rilevata divergenza fra il tenore dell'art. 11 della Convenzione di New York e dell'art. 21 del regolamento UE, in funzione della mediazione tra l'esigenza di garanzia di accesso al giudice per il lavoratore e la salvaguardia delle prerogative sovrane degli stati esteri, il conflitto tra le due norme non può essere risolto in base al criterio della prevalenza dell'una sull'altra, dovendosi accedere, invece alla logica del coordinamento interpretativo (lettura coordinata della normativa internazionale, europea, interna), improntata alla reciproca interdipendenza, sulla base di una distinzione di piani che non pone l'immunità come questione preliminare rispetto a quella della competenza, ed, anzi, come eccezione rispetto a quest'ultima nel momento in cui l'esercizio della giurisdizione da parte di uno Stato entra in conflitto con la sovranità di un altro Stato. Come rilevato dal Procuratore Generale nella seconda requisitoria, l'opzione contraria, secondo cui è da attribuire rilevanza preminente alla norma consuetudinaria rinvenibile nell'art. 11 c. 2 lett. f) della Convenzione di New York, conduce, da un lato, ad un sostanziale effetto abrogante dell'art. 21 del regolamento, dall'altro trascura la ratio complessiva delle disposizioni dell'Unione in

tema di controversie di lavoro, ispirate al principio di protezione del lavoratore.

13. Argomenti sistematici utili alla soluzione della questione nel senso indicato possono trarsi dalla sentenza Corte di giustizia 19 luglio 2012 Ahmed Mahamdia contro Repubblica algerina democratica e popolare, resa su rinvio pregiudiziale relativo all'interpretazione degli articoli 18 e 21 del regolamento n. 44/2001, nell'ambito di una controversia insorta tra un impiegato presso l'ambasciata della repubblica algerina con sede a Berlino e il suo datore di lavoro, dalla quale si evincono i seguenti principi: 1) le controversie alle quali si applica il regolamento devono presentare elementi di collegamento con il territorio degli stati membri vincolati allo stesso, sicché le norme sulla competenza giurisdizionale si applicano nei casi in cui il convenuto è domiciliato in tali stati (considerando ottavo e nono); 2) il tredicesimo considerando, riguardante la competenza giurisdizionale, così dispone: "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" e la sezione 5 del capitolo II del regolamento enuncia una serie di norme che perseguono lo scopo di tutelare il contraente più debole con norme in materia di competenza più favorevoli, consentendo, in particolare, al lavoratore di convenire in giudizio il suo datore dinanzi al giudice che considera più vicino ai propri interessi; 3) l'art. 18 del regolamento dispone che nel caso in cui 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 altra sede di attività in uno stato membro il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio nel territorio di quello Stato; 4) l'ambasciata costituisce una sede di attività ai sensi del citato art. 18, presupponendo la nozione di succursale, agenzia, sede

di attività l'esistenza di un centro operativo che si manifesti verso l'esterno provvisto di direzione e attrezzato in modo da poter trattare affari con i terzi e operando l'ambasciata, come emerge dall'art. 3 della convenzione di Vienna, come rappresentanza dello stato accreditante che protegge gli interessi di quest'ultimo e promuove le relazioni con lo stato accreditatario, destinato a divenire titolare di diritti e obblighi di natura civile, in particolare a seguito della conclusione di contratti di lavoro; 5) il principio di diritto internazionale consuetudinario sull'immunità giurisdizionale degli Stati viene in considerazione qualora la controversia riguardi atti rientranti nel potere di sovranità esercitati iure imperii e non osta all'applicazione del regolamento 44/2001 in una controversia in cui si accerti che le funzioni del dipendente non rientrano nell'esercizio di pubblici poteri.

14. Indicazioni nel senso della necessaria integrazione tra discipline si rinvencono anche nel testo della Convenzione di New York. In particolare, l'art. 26 prevede che "le disposizioni della presente Convenzione non pregiudicano i diritti e gli obblighi degli Stati parte in virtù di accordi internazionali vigenti ai quali sono parti e che trattano questioni oggetto della presente Convenzione" e queste S.U., affrontando la questione del rapporto tra la Convenzione di Londra del 19 giugno 1951, resa esecutiva in Italia con la l. n. 1355 del 1955 e la deroga alla giurisdizione del foro connessa all'immunità contenuta nell'art. 11, comma 2, lett. c), della Convenzione di New York, hanno posto in evidenza la rilevanza della norma che, nelle disposizioni finali della predetta convenzione, prevede siano fatti salvi gli accordi internazionali già vigenti tra gli Stati Parti su materie analoghe all'oggetto della Convenzione medesima (Cass. S.U. 22/10/2021 n. 29556).

15. Nessun conflitto, pertanto, si ravvisa, in tema di deroga alla giurisdizione dello stato territoriale, tra le norme della convenzione,

volte a tutelare l'ambito dell'immunità ristretta, e la disciplina del regolamento UE, tra cui il citato art. 21, che prevede limiti alla derogabilità, posta non a tutela delle prerogative dello Stato ma in funzione protettiva del lavoratore, permettendo a quest'ultimo di prescindere dal vincolo sulla giurisdizione assunto in un momento antecedente all'insorgere della controversia, in cui minore è la sua capacità di resistere alle richieste datoriali. Tenuto conto che lo scopo della disciplina comunitaria è di garantire una tutela adeguata al lavoratore, l'ultima condizione prevista dall'art. 21 regolamento UE n. 44 del 2001 deve essere intesa nel senso che l'accordo precedente al sorgere della controversia deve attribuire competenza a conoscere l'azione a fori aggiuntivi rispetto a quelli previsti dagli artt. 18 e 19 reg. citato, con effetto non di escludere questi ultimi ma di estendere la possibilità del lavoratore di scegliere tra diversi giudici: l'obiettivo di tutelare il lavoratore in quanto contraente più debole non potrebbe essere conseguito se fossero esclusi i fori previsti dai citati articoli (in tal senso Corte di Giustizia 19 luglio 2012, citata). L'art. 21, secondo comma, del regolamento, pertanto, deve essere interpretato nel senso che un accordo attributivo di competenza, pattuito anteriormente al sorgere di una controversia, possa attuare una deroga alla giurisdizione del foro nei limiti in cui esso offra la possibilità al lavoratore di adire, oltre ai giudici normalmente competenti in applicazione delle norme speciali degli art. 18 e 19, altri giudici ivi compresi, se del caso, giudici situati al di fuori dell'Unione.

16. Alla luce delle svolte considerazioni deve ritenersi non operante la clausola derogatoria della giurisdizione contenuta nei contratti intercorsi tra le parti, con la conseguenza che il ricorso va accolto, con affermazione della giurisdizione del giudice italiano, cui va devoluta la controversia, e rimessione delle parti, anche per la

liquidazione delle spese del giudizio di legittimità, dinanzi al Tribunale di Roma.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso e dichiara la giurisdizione del giudice italiano. Rimette le parti dinanzi al Tribunale di Roma, cui demanda anche la liquidazione delle spese del presente giudizio.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio dell'11 gennaio 2022