

# Strumenti internazionalprivatistici di tutela del lavoratore

## Private international law methods for the protection of the employee

SILVIA MARINO

*Professore di Diritto dell'Unione europea  
Università degli Studi dell'Insubria*

Recibido: 14.05.2024 / Aceptado: 02.07.2024

DOI: 10.20318/cdt.2024.8961

**Riassunto:** Il lavoro affronta i principali metodi di diritto internazionale privato al fine di verificarne l'utilizzo e l'efficacia nell'ambito della protezione del lavoratore quale contraente debole nella cooperazione giudiziaria civile. Dopo aver ricordato i principali sviluppi delle fonti normative, il contributo esamina la nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione europea. Quindi, analizza i tipici metodi della localizzazione e del principio di prossimità, dell'alternatività e della successione dei titoli di giurisdizione e dei criteri di collegamento, e dei limiti all'autonomia della volontà, come strumenti idonei a garantire una protezione al lavoratore. Per le sue peculiarità, un paragrafo specifico è riservato alla circolazione delle sentenze nello spazio giudiziario europeo.

**Parole chiave:** metodi di diritto internazionale privato, lavoratore, principio di prossimità, alternatività, circolazione delle sentenze.

**Abstract:** The work tackles the main methods of private international law in order to verify their use and effectiveness in the context of the protection of the worker as a weak party in the EU civil judicial cooperation. After recalling the main developments of the sources, the contribution examines the notion of worker in EU Law. Then, it analyses the typical methods of the localization and the principle of proximity, of the alternativity and succession of the grounds of jurisdiction and of the connecting factors, of the limits to the party autonomy, as suitable tools to guarantee protection to the worker. A specific paragraph is reserved to the circulation of judgments in the European judicial area.

**Keywords:** private international law methods, worker; principle of proximity, alternativity, judgments' circulation.

**Sommario:** I. Introduzione. II. Chi è il lavoratore. III. Il principio di prossimità. ...1. nella determinazione della giurisdizione. 2. ...nell'individuazione della legge applicabile. IV. Alternatività dei titoli di giurisdizione e dei criteri di collegamento. V. L'autonomia della volontà: la deroga alla disciplina classica nelle obbligazioni contrattuali. VI. Altri strumenti di tutela del lavoratore come parte debole. 1. Titoli di giurisdizione e criteri di collegamento a cascata. 2. La disciplina uniforme a livello internazionale. VII. Il riconoscimento e l'esecuzione delle sentenze. VIII. Alcune considerazioni conclusive.

## I. Introduzione

1. È un vero onore poter omaggiare il Professor Alfonso-Luis Calvo Caravaca tornando a uno dei temi che mi hanno avvicinato allo studio del diritto internazionale privato, e ne hanno suscitato la vera passione. La tutela internazionalprivatistica del lavoratore accresce la sua attualità in un'Europa sempre più orientata agli aspetti sociali<sup>1</sup>, pur avendo trovato soddisfacente punto di equilibrio, almeno a livello regionale.

2. Il diritto dell'Unione europea si presta particolarmente a questa analisi per due motivi. In primo luogo, non esistono altre forme di cooperazione internazionale multilaterale altrettanto complete e specifiche su tutte le classiche questioni di diritto internazionale privato e processuale.

3. In secondo luogo, la disciplina del rapporto di lavoro è consolidata. Il regolamento dell'Unione europea n. 1215/2012<sup>2</sup> pone limitate innovazioni nella disciplina della giurisdizione rispetto al precedente regolamento n. 44/2001<sup>3</sup>. Nelle Sezioni relative alla giurisdizione nelle controversie con un contraente debole sono state apportate talune precisazioni<sup>4</sup>, e poche innovazioni intenzionalmente discontinue con la precedente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea<sup>5</sup>. Si tratta, tuttavia, del perfezionamento di regole particolari, che non incidono profondamente sulla struttura e sui principi sottostanti. Il sistema di esecuzione delle sentenze è rivoluzionato, nell'intera materia civile e commerciale, tramite l'automaticità. Al contempo, il regolamento n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali<sup>6</sup>, già ampiamente riproduttivo della Convenzione di Roma del 1980<sup>7</sup> per quanto riguarda i contraenti deboli, non ha subito finora modifiche o rifusioni.

4. La Corte di giustizia continua la propria opera nomofilattica, beneficiando ormai di una propria consolidata giurisprudenza, basata anche sulle fonti normative precedenti. In tempi recenti, si nota piuttosto la necessità di qualificare nuove e diverse forme di attività lavorativa.

5. In queste compiutezza e tendenziale costanza normativa, il presente omaggio intende soffermarsi sulle linee direttrici di sistema, ovvero i metodi di diritto internazionale privato<sup>8</sup> che possono utilmente offrire una tutela al lavoratore come contraente debole<sup>9</sup>.

---

<sup>1</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 22 novembre 2023 sui progetti del Parlamento europeo intesi a modificare i trattati (2022/2051(INL)), par. 28 del preambolo.

<sup>2</sup> Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (rifusione), *GUUE* L 351 del 20 dicembre 2012, p. 1.

<sup>3</sup> 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, *GUCE* L 12 del 16 gennaio 2001, p. 1.

<sup>4</sup> È il caso, ad esempio, di una parziale applicazione extraterritoriale dei titoli di giurisdizione, invocabili anche quando il datore di lavoro sia domiciliato in un Paese terzo e non abbia una filiale, un'agenzia o una succursale in uno Stato membro (art. 21, par. 2 del regolamento n. 1215/2012).

<sup>5</sup> Ad esempio, la Corte di giustizia 22 maggio 2008, *Glaxosmithkline*, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299 ritenne inapplicabile l'allora art. 6, n. 1 del regolamento n. 44/2001 in una controversia esperita in Francia da un lavoratore contro due società, di cui una avente sede in Francia, l'altra nel Regno Unito, in qualità di supposte co-datrici di lavoro. L'attuale formulazione dell'art. 20 del regolamento n. 1215/2012 fa espressamente salva l'applicazione dell'art. 8, n. 1, corrispondente all'allora art. 6, n. 1, superando la pronuncia della Corte.

<sup>6</sup> Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), *GUUE* L 177 del 4 luglio 2008, p. 6.

<sup>7</sup> Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, *GUL* 266 del 9 ottobre 1980, p. 1.

<sup>8</sup> P. PICONE, "Les méthodes de coordination entre ordres juridiques en droit international privé: Cours général de droit international privé", *Recueil des Cours*, 1999, tomo 276, pp. 9 ss.

<sup>9</sup> *Amplius*: F. POCAR, "La protection de la partie faible en droit international privé", *Recueil des Cours*, 1984, tomo 188, p. 339; F. LECLERC, *La protection de la partie faible dans les contrats internationaux*, Bruxelles, Bruylant, 1996.

## II. Chi è il lavoratore

6. Nella definizione del beneficiario della tutela, la Corte di giustizia ha potuto creare un utile circolo virtuoso fra la libera circolazione dei lavoratori e la cooperazione giudiziaria civile<sup>10</sup>. Ne risulta che il lavoratore è qualificato sul fondamento delle stesse caratteristiche, ovvero il nesso durevole che inserisca una persona in una determinata organizzazione imprenditoriale<sup>11</sup>; la subordinazione, che comporta l'eterodirezione delle attività lavorative<sup>12</sup>, in contropartita di un salario, indipendentemente dal suo importo e dalle modalità di calcolo<sup>13</sup>. La definizione è volontariamente ampia per estendere la portata soggettiva delle libertà di circolazione.

7. L'evoluzione delle discipline giuridiche nazionali e della prassi nel mondo del lavoro rischia di rendere complessa l'individuazione di un *lavoratore* in talune fattispecie particolari, come le attività presso un'ambasciata<sup>14</sup>, la qualifica dirigenziale<sup>15</sup>, o l'assenza di un contratto formale<sup>16</sup>. La valutazione della fattispecie - e quindi della caratterizzazione di un soggetto come lavoratore - spetta al giudice nazionale investito della controversia<sup>17</sup>.

8. Il lavoratore, così individuato, merita protezione anche nel diritto internazionale privato in quanto parte economicamente bisognosa che conclude il contratto per finalità di sostentamento. Inoltre, essa è meno competente sul piano giuridico rispetto al datore di lavoro e rischia di non comprendere perfettamente le implicazioni del contratto e del rapporto di lavoro, soprattutto se caratterizzato da elementi transfrontalieri. Conseguentemente, il potere negoziale del lavoratore è normalmente scarso o nullo. Pertanto, rischia di accettare qualsiasi condizione lavorativa o clausola contrattuale, di fatto imposta dal datore di lavoro, senza concordarla o capirne la portata<sup>18</sup>.

## III. Il principio di prossimità...

### 1. ...nella determinazione della giurisdizione

9. La prima linea guida fondamentale per la protezione della parte debole nella determinazione della giurisdizione è la prossimità dell'organo giurisdizionale competente. Infatti, tale parte potrebbe percepire come poco accessibile un giudice di uno Stato membro diverso dal proprio e a sé lontano, per motivi di aumento dei costi processuali, di necessità della difesa tecnica all'estero e di lingua processuale. Pertanto, potrebbe decidere di non agire, ritenendo tali difficoltà insormontabili o tali oneri eccessivi. Si rischierebbe così una lesione al diritto all'equo processo, che comprende in prima battuta il diritto di accesso alla giustizia.

<sup>10</sup> Espressamente: Corte di giustizia 10 settembre 2015, *Holterman*, C-47/17, ECLI:EU:C:2015:574, par. 41.

<sup>11</sup> Corte di giustizia 15 gennaio 1987, *Shenavai*, 266/85, ECLI:EU:C:1987:11.

<sup>12</sup> Corte di giustizia 23 marzo 1982, *Levin*, 53/81, ECLI:EU:C:1982:105; 3 giugno 1986, *Kempf*, 139/85, ECLI:EU:C:1986:223; 3 luglio 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

<sup>13</sup> Corte di giustizia 31 maggio 1989, *Bettray*, 344/87; 26 febbraio 1992, *Bernini*, C-3/90; 21 febbraio 2013, *L.N.*, C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97.

<sup>14</sup> Non viene meno la qualificazione di lavoratore, se le mansioni non richiedono l'espletamento di *acta iure imperii*, in continuità con il diritto internazionale che riduce l'assolutezza dell'immunità dalla giurisdizione civile per gli Stati: Corte di giustizia 19 luglio 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491; 3 giugno 2021, *ZN*, C-280/20, ECLI:EU:C:2021:443.

<sup>15</sup> Secondo la sentenza della Corte di giustizia *Holterman*, cit. (confermata da: Corte di giustizia 11 aprile 2019, *Bosworth*, C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310) la qualifica attribuita non è rilevante. Pertanto, può essere considerato lavoratore dipendente anche il direttore ed amministratore di una società di capitali, purché sussistano i ricordati requisiti essenziali.

<sup>16</sup> L'esistenza di un rapporto di lavoro dipende dagli elementi di fatto e non dalla presenza di un contratto: Corte di giustizia 20 ottobre 2022, *ROI Land Investments Ltd*, C-604/20, ECLI:EU:C:2022:807, e conseguentemente il giudice rimettente: Bundesarbeitsgericht Fünfter Senat 29. März 2023, 5 AZR 55/19, ECLI:DE:BAG:2023:290323.U.5AZR55.19.0.

<sup>17</sup> *Ex multis*: Corte di giustizia 9 luglio 2015, *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

<sup>18</sup> S. MARINO, *Metodi di diritto internazionale privato e tutela del contraente debole nel diritto comunitario*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 6.

**10.** Conformemente, il regolamento n. 1215/2012 reca una Sezione speciale per il contratto di lavoro. Il foro della parte debole è primariamente determinato da due titoli di giurisdizione alternativi: quello del domicilio del lavoratore e quello del luogo dello svolgimento dell'attività lavorativa.

**11.** Il primo deve essere individuato sul fondamento della legge dello Stato del giudice adito (art. 62 del regolamento n. 1215/2012)<sup>19</sup> e intende assicurare la massima prossimità fisica fra il lavoratore e l'organo giurisdizionale, sulla base di una continuità di vita relazionale del primo in un determinato luogo, eliminando le barriere di fatto all'accesso al giudice.

**12.** La prossimità garantita dal secondo titolo dipende dallo svolgimento dell'attività lavorativa – e non dalla vita sociale/relazionale. Anche in questo caso vengono meno gli ostacoli di fatto, dal momento che il lavoratore è costantemente o frequentemente presente in quel luogo. Inoltre, tale foro assicura un buon esercizio della funzione giurisdizionale, dal momento che con ogni probabilità proprio in quel luogo saranno localizzate prove utili ai fini della controversia, che potranno essere assunte nel giudizio senza necessità di cooperazione internazionale<sup>20</sup>.

**13.** La Corte di giustizia ha già risolto talune ipotesi in cui la prestazione dell'attività lavorativa richiedesse frequenti viaggi<sup>21</sup>, specificando che può esistere un luogo unico di attività laddove il lavoratore organizzi i propri spostamenti. Tuttavia, la molteplicità di luoghi di svolgimento può essere tale da rendere impossibile l'individuazione univoca: a tal fine, alternativamente al luogo della prestazione lavorativa, soccorre il criterio della sede in cui è avvenuta l'assunzione. Questo titolo non garantisce lo stesso livello di prossimità rispetto ai precedenti e può corrispondere al domicilio del convenuto. Ciò nonostante, opera a favore della parte debole in fattispecie particolarmente complesse in quanto frammentate, attribuendole almeno potenzialmente una opzione ulteriore. Inoltre, anche laddove i due criteri corrispondessero, la tutela non verrebbe del tutto meno, dal momento che il lavoratore avrebbe sempre a propria disposizione il foro del proprio domicilio.

**14.** Ulteriormente, la prossimità viene assicurata quando il datore di lavoro abbia domicilio in uno Stato terzo<sup>22</sup>. Infatti, la Sezione 5 del regolamento n. 1215/2012 sul contratto di lavoro è applicabile se sia presente una qualsiasi sede di attività del datore di lavoro in uno Stato membro. L'ampliamento del campo di applicazione del regolamento n. 1215/2012 è finalizzato all'estensione delle regole di tutela. L'art. 21, par. 2 specifica altresì che il datore di lavoro non domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto davanti a un'autorità giurisdizionale dello Stato di svolgimento dell'attività o dell'assunzione. Si tratta presumibilmente di una precisazione della portata extraterritoriale della Sezione, dal momento che la prestazione lavorativa si svolge per lo più laddove vi sia un centro di attività del datore di lavoro, e che il luogo di assunzione richiede nella formulazione letterale dell'art. 20 la presenza di una sede del datore di lavoro.

**15.** Infine, rimane applicabile il cd. foro della succursale, di cui all'art. 7, n. 5 del regolamento n. 1215/2012: se la controversia riguarda gli atti relativi alla gestione di filiali, agenzie o succursali, o gli impegni assunti da questi ultimi in nome della società madre, ove tali atti devono essere eseguiti nello

---

<sup>19</sup> Il fatto che il domicilio non sia noto al momento dell'instaurazione del procedimento non esclude l'applicabilità del regolamento n. 1215/2012, se sussisteva un precedente domicilio in uno Stato membro: Corte di giustizia 17 novembre 2011, *Hypoteční banka*, C-327/10, ECLI:EU:C:2011:745; 15 marzo 2012, *de Visser*, C-292/10, ECLI:EU:C:2012:142; 14 aprile 2024, *Credit Agricole Bank Polska*, C-183/23, ECLI:EU:C:2024:297.

<sup>20</sup> Sebbene facilitata nell'Unione europea tramite il Regolamento (UE) 2020/1783 del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 novembre 2020 relativo alla cooperazione fra le autorità giudiziarie degli Stati membri nell'assunzione delle prove in materia civile o commerciale, *GUUE* L 405 del 2 dicembre 2020, p. 1, la prossimità assicura maggior immediatezza.

<sup>21</sup> Corte di giustizia 13 luglio 1993, *Mulox*, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306; 9 gennaio 1997, *Rutten*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7; 14 settembre 2017, *Nogueira*, cause riunite C-168/16 e C-169/16, ECLI:EU:C:2017:688; 25 febbraio 2021, *BU*, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, *ROI Land Investments Ltd*, cit.

<sup>22</sup> Corte di giustizia, *Mahamdia*, cit.

Stato in cui essi sono stabiliti, è competente altresì il giudice del luogo della sede di quest'ultima<sup>23</sup>, con ulteriore estensione delle possibilità di scelta del ricorrente (che in questo caso può corrispondere anche al datore di lavoro).

16. A fronte dell'alternatività e della prossimità a favore del lavoratore, il datore di lavoro ha a esclusiva disposizione il foro del domicilio del convenuto (art. 21, par. 1). Per motivi di economia processuale, le domande riconvenzionali possono essere proposte presso il giudice adito per la domanda principale<sup>24</sup>.

## 2. ...nell'individuazione della legge applicabile

17. Il principio di prossimità consente l'individuazione della legge che presenta la connessione più stretta con la fattispecie sulla base della prevalente localizzazione dei suoi elementi costitutivi<sup>25</sup>. Tale "vicinanza" della legge applicabile con la fattispecie dovrebbe garantire alle parti prevedibilità e conoscibilità della legge applicabile.

18. Così costruito, il principio di prossimità non è in grado di assicurare *ex ante* alcuna protezione al lavoratore, dal momento che l'individuazione della legge applicabile è neutrale rispetto ai diritti, alle istanze e agli interessi del lavoratore. Tuttavia, la localizzazione può essere materialmente orientata. Per contro, l'individuazione di una legge, fra quelle potenzialmente in conflitto, favorevole alle istanze del lavoratore, dipende da numerose variabili non controllabili *ex ante*, come, ad esempio: quali siano leggi in conflitto; quale sia il loro contenuto; quali siano le istanze del lavoratore. Far dipendere l'individuazione della legge applicabile da elementi non costanti significherebbe pregiudicare del tutto la certezza del diritto, con detrimento per entrambe le parti<sup>26</sup>.

19. Pertanto, è favorito un altro risultato: la conoscenza o la conoscibilità della legge applicabile in quanto prossima alla vita relazionale o lavorativa della parte debole. Questo obiettivo è tecnicamente più semplice da realizzare e meno soggetto alle variazioni del caso concreto. L'art. 8, par. 2 del regolamento Roma I concretizza tale prossimità nel luogo di svolgimento abituale della prestazione lavorativa, ovvero la più significativa per la disciplina del rapporto di lavoro stesso in termini di prossimità. Il distacco temporaneo di un lavoratore non modifica la legge applicabile, sia per il carattere provvisorio del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, sia per evitare tattiche di *social dumping* da parte del datore di lavoro.

20. L'applicazione della legge di svolgimento abituale della prestazione lavorativa produce una serie di vantaggi importanti per il lavoratore, quali la sua più agevole conoscenza o conoscibilità, una più facile individuazione di un difensore tecnico, l'uso di una lingua che presumibilmente il lavoratore conosce.

21. Tuttavia, le norme di conflitto successive rischiano di pregiudicare la tutela del lavoratore così realizzata. Nell'impossibilità di individuare un luogo di esecuzione dell'attività, soccorre in via successiva il criterio della sede di assunzione del lavoratore. Questa disposizione avvicina la legge applicabile al datore di lavoro, dal momento che corrisponde alla legge del suo domicilio o di quello di una

<sup>23</sup> Corte di giustizia *BU*, cit.

<sup>24</sup> Corte di giustizia 21 giugno 2018, *Petronas*, C-1/17, ECLI:EU:C:2018:478.

<sup>25</sup> P. LAGARDE, "Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain", *Recueil des Cours*, 1986, tomo 196, pp. 9 ss.; R. BARATTA, *Il collegamento più stretto nel diritto internazionale privato dei contratti*, Milano, Giuffrè, 1991; M. FALLON, "Le principe de proximité dans le droit de l'Unione européenne", in *Le droit international privé: esprit et méthodes: Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Parigi, 2015, pp. 253 ss.; O. LOPES PEGNA, "Il rilievo del collegamento più stretto dalla Convenzione di Roma alla proposta di regolamento «Roma I»", *Rivista di diritto internazionale*, n. 3, 2006, pp. 758 ss.

<sup>26</sup> B. RÉMY, "Des notions de prévisibilité en matière de conflits de lois. Qui de l'œuf? Qui de la poule?", in *Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Mayer*, Paris, LGDJ, Lextenso Editions, 2015, p. 792.

succursale, filiale o agenzia. Pertanto, il fatto che il datore di lavoro possa unilateralmente individuare la sede di assunzione costituisce una indiretta scelta della legge applicabile a suo favore nelle fattispecie particolarmente frammentate. Ne deriva l'importanza di un'interpretazione estensiva del luogo di attività lavorativa, anche quando il lavoratore esegua le sue prestazioni in più Stati (membri)<sup>27</sup>.

**22.** L'orientamento di *favor* nei confronti del lavoratore rischia di essere pregiudicato a causa dell'art. 8, par. 4 del regolamento Roma I. Il principio di prossimità inteso in senso classico può superare le norme di conflitto precedenti<sup>28</sup>. Ciò comporta l'inapplicabilità della legge che offre maggiori garanzie di conoscibilità da parte del lavoratore. Il limite a questa conseguenza negativa può essere costituito dal fatto che difficilmente è rinvenibile un luogo maggiormente connesso con la fattispecie, nel momento in cui la prestazione lavorativa viene svolta in uno solo o in numero limitato e determinato di luoghi. Tuttavia, la valutazione della prossimità è rimessa al margine di apprezzamento del giudice nazionale, il quale può ritenere, ad esempio, che la univoca localizzazione di tutti gli altri elementi rilevanti della fattispecie prevalga sul luogo di svolgimento dell'attività.

**23.** Si potrebbe piuttosto ritenere che il principio di prossimità sia idoneo a superare il criterio della sede di assunzione, che non offre adeguate garanzie al lavoratore. Tuttavia, la frammentazione della fattispecie e la delocalizzazione dell'esecuzione della prestazione rendono difficoltosa l'individuazione di un luogo più significativamente collegato con la fattispecie. Pertanto, l'applicazione del principio di prossimità sembra solo teorica. Per il solo fatto della sua previsione, tuttavia, consegue incertezza giuridica nella determinazione della legge applicabile, necessaria fin dall'instaurazione di un rapporto di durata. L'individuazione rischia di essere effettuata appena in fase contenziosa, sulla base del margine di apprezzamento del giudice nella valutazione degli elementi di fatto, sebbene il rapporto si sia sviluppato nel tempo in qualche forma. Infine, non è assicurato né il *favor* sostanziale, né la conoscibilità della legge applicabile nei confronti del lavoratore.

**24.** Sebbene il regolamento Roma I sia orientato alla prossimità, sono sempre invocabili gli strumenti generali del limite dell'ordine pubblico<sup>29</sup> e delle norme di applicazione necessaria<sup>30</sup>, che influiscono sulla disciplina concretamente applicata al rapporto. L'interpretazione restrittiva non ne esclude la pregnanza, soprattutto nella tutela di una parte debole. Nonostante la limitatezza della rilevanza delle norme di applicazione necessaria di uno Stato diverso del foro *ex art. 9, par. 3* del regolamento, l'illiceità dell'adempimento del contratto potrebbe essere individuata proprio nell'ambito di un rapporto lavoro, nei casi (non sempre) di confine di sfruttamento del lavoratore, di prestazione illegale o costitutiva – anche solo parzialmente – di una fattispecie di reato.

#### IV. Alternatività dei titoli di giurisdizione e dei criteri di collegamento

**25.** Un ulteriore strumento di tutela consiste nella garanzia di un certo livello di flessibilità a favore della sola parte debole, mentre il contraente forte rimane soggetto a un'individuazione univoca e

<sup>27</sup> Questa interpretazione estensiva è stata fornita dalla Corte di giustizia 26 maggio 1982, *Ivenel*, 133/81, ECLI:EU:C:1982:199; 27 febbraio 2002, *Weber*, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122; 10 aprile 2003, *Pugliese*, C-437/00, ECLI:EU:C:2003:219.

<sup>28</sup> D. KOKKINI-IATRIDOU (coord.), *Les clauses d'exception en matière de conflits de lois et de conflits de juridiction – ou le principe de proximité*, Dodrecht, Boston, London, Nijhoff 1994; A. SINAY-CYTERMANN, "La protection de la partie faible en droit international privé", in *Mélanges Lagarde*, cit., p. 741.

<sup>29</sup> Corte di Cassazione, sezione lavoro, 11 novembre 2002, n. 15822, in *Foro it.*, 2003, I, 484.

<sup>30</sup> P. FRANCESCOAKIS, "Quelques précisions sur les «lois d'application immédiate» et leurs rapports avec les règles de conflit de lois", *Revue critique de droit international privé*, n. 1, 1966, pp. 1 ss.; F. POCAR, "Norme di applicazione necessaria e conflitti di leggi in tema di rapporti di lavoro", *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 4, 1967, pp. 734 ss.; A. NUYTS, "L'application des lois de police dans l'espace", *Revue critique de droit international privé*, n. 1, 1999, pp. 31 ss.; B. RÉMY, *Exception d'ordre public et mécanisme des lois de police en droit international privé*, Paris, Dalloz, 2008; P. DE VAREILLES-SOMMIÈRES, "Lois de police et politiques législatives", *Revue critique de droit international privé*, n. 2, 2011, pp. 207 ss.

oggettiva del foro competente e della legge applicabile. Ne sono espressioni classiche sia un catalogo di criteri di collegamento e di titoli di giurisdizione alternativi per la parte debole; sia l'individuazione di un titolo o di un criterio di collegamento oggettivo, derogabile a scelta della parte debole. Quest'ultima tecnica non è utilizzata nella cooperazione giudiziaria civile.

26. Il primo strumento è invece la soluzione accolta nell'art. 21 del regolamento n. 1215/2012, in combinazione con il principio di prossimità, dal momento che il lavoratore può scegliere fra tre fori potenzialmente diversi, perfettamente alternativi fra di loro: quelli dello Stato del domicilio del convenuto; del proprio domicilio; del luogo di esecuzione dell'attività lavorativa o, se questo non operasse, della sede di assunzione; del domicilio della filiale, succursale o agenzia. A ciò si aggiunge la possibilità di individuare un ulteriore giudice alternativamente competente tramite la proroga della giurisdizione<sup>31</sup>.

27. La stessa tecnica non è utilizzata nella disciplina della legge applicabile. In effetti, proprio nell'ambito del contratto di lavoro, la possibilità di scelta rischierebbe di produrre effetti nocivi al lavoratore. Infatti, si tratta di un rapporto continuativo nel tempo, la cui regolamentazione deve essere determinata fin dal suo inizio, ovvero quantomeno in sede di assunzione. Onerare il lavoratore di una opzione di legge fra criteri di collegamento alternativi in questo momento significherebbe imporgli una scelta pressoché casuale, oppure, nel caso di persona cauta, una consulenza legale ancor prima dell'inizio del rapporto lavorativo. Una scelta di legge al momento dell'instaurazione della controversia, invece, non avrebbe senso nel rapporto di durata: la scelta rischierebbe di produrre una modifica della legge applicabile con effetti retroattivi, creando incertezza giuridica e possibile instabilità del rapporto.

## V. L'autonomia della volontà: la deroga alla disciplina classica nelle obbligazioni contrattuali

28. Le obbligazioni contrattuali sono il terreno più fertile per l'ammissione dell'autonomia internazionalprivatistica<sup>32</sup>, trattandosi della costituzione di rapporti fra privati nei quali rimane sovrana la volontà dei contraenti (artt. 25 e 26 del regolamento n. 1215/2012<sup>33</sup>; art. 3, parr. 1 e 2 del regolamento Roma I). Nel quadro della protezione di una parte contrattuale debole, tuttavia, tale libertà deve essere limitata, affinché il suo esercizio non costituisca di fatto un'imposizione di clausole contrattuali, incluse di natura internazionalprivatistica, volute dalla parte forte.

29. Sul piano teorico esistono diverse modalità di limitazione dell'autonomia volontà, che vanno dall'individuazione dei fori o delle leggi che possono essere scelti, alla previsione di oneri formali per le clausole di *optio*, alla limitazione degli effetti della scelta.

30. Il primo metodo è utile per limitare l'eventuale scelta imposta dal datore di lavoro. Se fosse assoluta, porterebbe all'applicazione di un foro e di una legge a lui favorevoli, per qualsiasi motivo oggettivo o soggettivo, anche qualora questi non presentassero alcun collegamento con la controversia.

31. Il secondo strumento consente un aggravio delle forme, che permette al lavoratore di ponderare le proprie scelte. La formalità del metodo non ammette tuttavia alcuna valutazione sostanziale.

<sup>31</sup> V. *infra*, par. V.

<sup>32</sup> M. GIULIANO, "La loi applicable aux contrats: problèmes choisis", *Recueil des Cours*, 1977, tomo 158, pp. 187 ss.; S.M. CARBONE, "L'autonomia privata nei rapporti economici internazionali e i suoi limiti", *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2007, pp. 890 ss.; E. PAGANO (a cura di), *La comunitarizzazione del diritto internazionale privato*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2012; J. BASEDOW, *The Law of open societies. Private Ordering and Public Regulation in the Conflict of Laws*, Den Haag, Brill / Nijhoff, 2015, pp. 507 ss. In giurisprudenza: Corte di giustizia 25 aprile 2024, *Maersk*, cause riunite da C-345/22 a C-347/22, ECLI:EU:C:2024:349.

<sup>33</sup> Secondo la Corte di giustizia 8 febbraio 2024, *Inkreal*, C-566/22, ECLI:EU:C:2024:123, la proroga di giurisdizione è sufficiente all'internazionalizzazione del contratto, anche quando tutti gli elementi della fattispecie siano collocati in un solo Stato membro.

le dell'atto validamente sottoscritto e non assicura quindi né una tutela sostanziale, né di evitare una tendenza del lavoratore a sottoscrivere qualsiasi clausola contrattuale per poter soddisfare le proprie necessità alimentari.

**32.** Il terzo metodo consente un intervento sugli effetti prodotti dall'applicazione della legge scelta, ammettendo la possibilità di parziale applicazione di un'altra legge, maggiormente favorevole al lavoratore, sebbene per diversi profili e con metodi differenti. Sono i classici strumenti dell'ordine pubblico, delle norme internazionalmente inderogabili e delle norme di applicazione necessaria.

**33.** Tutte queste tecniche sono utilizzate in modo combinato nel diritto dell'Unione europea. La limitazione della scelta è un metodo tipico nel regolamento n. 1215/2012. Ai sensi dell'art. 23, la proroga può essere esercitata solo o posteriormente al sorgere della controversia, presumendo che il lavoratore si sia già rivolto a un difensore tecnico che eventualmente possa assisterlo o consigliarlo nella scelta, ovvero nell'accettazione della proposta del datore di lavoro; oppure che consenta al solo lavoratore di adire un'autorità giurisdizionale diversa da quelle indicate nei titoli di giurisdizione della Sezione 5. Quest'ultimo accordo è capace di ampliare le possibilità di scelta alternativa a favore del contraente debole, dal momento che non ha carattere di esclusività<sup>34</sup>.

**34.** Il secondo strumento rafforza l'efficacia del primo nell'ambito della proroga, dal momento che l'art. 25 prevede requisiti formali (invero non particolarmente stringenti) della clausola di attribuzione della giurisdizione. Più significativo appare invece l'obbligo del giudice adito di accertare la consapevolezza del lavoratore – convenuto del diritto di eccepire l'incompetenza, onde evitare la proroga tacita. La disposizione costituisce una novità rispetto all'art. 24 del regolamento n. 44/2001 e alla sua interpretazione da parte della Corte di giustizia<sup>35</sup> onde garantire una maggior tutela al convenuto parte debole. Si tratta di una tutela estremamente rafforzata, dal momento che con la necessaria costituzione in giudizio la parte debole dovrebbe già essere rappresentata da un difensore tecnico.

**35.** Il terzo metodo è quello classico delle norme di conflitto nel regolamento Roma I. Gli effetti della scelta della legge applicabile sono limitabili in diversa misura.

**36.** In primo luogo, le norme imperative della legge oggettivamente individuata sono rilevanti quando quella scelta priverebbe il lavoratore della tutela garantita dalla prima. Spetta al giudice nazionale individuare quali siano le norme o le condizioni contrattuali a protezione del lavoratore, nel rispetto del diritto dell'Unione europea. Come chiarito dalla Corte di giustizia, vi rientra sicuramente la retribuzione minima<sup>36</sup>, ma ad avviso di chi scrive dovrebbero essere compresi anche tutti gli elementi cardine già garantiti dal diritto dell'Unione europea, quali ad esempio: il diritto alle ferie, in quanto contemplato dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che esprime efficacia diretta<sup>37</sup>; alla parità retributiva, come principio basilare stabilito dal Trattato, anch'esso avente efficacia diretta<sup>38</sup>; alle informazioni minime sul rapporto di lavoro al momento della conclusione del contratto<sup>39</sup>.

<sup>34</sup> S. MARINO, *op. cit.*, p. 279.

<sup>35</sup> Corte di giustizia 20 maggio 2010, *Bilas*, C-111/09, ECLI:EU:C:2010:290.

<sup>36</sup> Corte di giustizia 15 luglio 2021, *DG e EH*, cause riunite C 152/20 e C 218/20, ECLI:EU:C:2021:600; Direttiva (UE) 2022/2041, del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, *GUUE* 275 del 25 ottobre 2022, p. 33. Nel concetto di retribuzione possono rientrare anche i diritti pensionistici, come chiarito nell'ambito del principio di non discriminazione retributiva (Corte di giustizia 17 maggio 1990, *Barber*, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209; 6 ottobre 1993, *Ten Oever*, C-109/91, ECLI:EU:C:1993:833; 28 settembre 1994, *Van den Akker*, C-28/93, ECLI:EU:C:1994:351) e dallo Hoge Raad 23 giugno 2023, *Presta*, 22/00636, ECLI:NL:HR:2023:969, consultabile sul sito: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:HR:2023:969>, in applicazione dell'art. 8, par. 1 del regolamento Roma I.

<sup>37</sup> Corte di giustizia 6 novembre 2018, *Bauer e Broßonn*, cause riunite C-569/16 e C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871.

<sup>38</sup> Corte di giustizia 8 aprile 1976, *Defrenne II*, 43/75, ECLI:EU:C:1976:56.

<sup>39</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, *GUUE* L 186 del 11 luglio 2019, p. 105.

37. Pertanto, si opera un *dépeçage* che consente l'applicazione della miglior disciplina disponibile, nella combinazione fra legge scelta e legge individuata tramite criteri di collegamento oggettivi. Al giudice si richiede di valutare e comparare il contenuto e gli effetti della legge scelta e della legge applicabile, al fine di verificare se la prima consenta almeno le stesse tutele della seconda. L'operazione non è semplice e immediata, anche per il mero fatto che almeno una delle leggi in conflitto – se non entrambe – non è la *lex fori*. Ciò nonostante, è un metodo adeguato al fine di garantire una libertà di scelta ai contraenti<sup>40</sup>, senza pregiudicare i diritti della parte debole.

38. In secondo luogo, si applicano le normali garanzie in caso di scelta di legge quando una situazione sia puramente interna a uno Stato membro o all'Unione europea<sup>41</sup> (art. 3, par. 3 e 4). Queste norme hanno un intento antielusivo della legge che sarebbe normalmente applicabile, o naturalmente l'unica applicabile nelle situazioni puramente interne a uno Stato membro dell'Unione. Tale forma di tutela è stabilita in via generale, ma è importante per la parte debole, dal momento che consente l'applicazione delle norme inderogabili della legge oggettivamente applicabile, con un risultato immediatamente analogo a quello dell'art. 8, par. 1.

## VI. Altri strumenti di tutela del lavoratore come parte debole

### 1. Titoli di giurisdizione e criteri di collegamento a cascata

39. Un sistema per assicurare la soluzione internazionalprivatistica più favorevole al lavoratore è costituito dalla previsione di una serie di titoli di giurisdizione e di criteri di collegamento a cascata, materialmente orientati. Il metodo si apprezza particolarmente nell'individuazione della legge applicabile, dal momento che l'invocabilità dei criteri di collegamento successivi può essere subordinata all'inefficacia di quelli precedenti al raggiungimento dell'obiettivo desiderato, cioè il soddisfacimento delle pretese del lavoratore. Esso ha una rilevanza meno immediata nella determinazione della giurisdizione, dal momento che è più complesso subordinare la competenza internazionale alla realizzazione di un obiettivo materiale.

40. Il diritto dell'Unione europea non utilizza questo metodo nella disciplina del rapporto di lavoro, essenzialmente per due motivi. In primo luogo, come per i criteri di collegamento alternativi, è necessario stabilire fin dall'inizio l'applicazione di una determinata legge in un rapporto di durata, ed è contrario alla certezza del diritto determinarla appena nel momento in cui sorge la controversia. In secondo luogo, l'individuazione della legge in assoluto più favorevole non è l'obiettivo principale dell'art. 8 del regolamento Roma I, come lo dimostrano i criteri di collegamento impiegati<sup>42</sup>. Pertanto, non è utilizzabile un metodo così marcatamente materiale nella determinazione della legge applicabile.

41. Inoltre, tale soluzione comporta difficoltà pratiche, dal momento che il giudice adito sarebbe tenuto ad accertare il contenuto della legge individuata dal primo criterio di collegamento, verificarne gli effetti nello specifico rapporto ed eventualmente escluderla, e così potenzialmente per tutto l'elenco dei criteri di collegamento stabiliti fino al reperimento di una legge idonea. Difficoltà ulteriori possono sorgere quando il lavoratore ponga più domande, di cui talune soddisfacibili in applicazione di una legge, altre tramite una diversa legge. Il regolamento Roma I non indica alcuna soluzione; teoricamente, o è ammesso il *dépeçage*, o è stabilito un criterio oggettivo di scelta fra le leggi in parziale conflitto positivo.

<sup>40</sup> Deve trattarsi di una libertà effettiva, dal momento che l'*optio* non può essere imposta normativamente. Tuttavia, al fine del perfezionamento dell'accordo, la scelta può essere effettuata dal datore di lavoro con sottoscrizione del lavoratore (Corte di giustizia, *DG e EH*, cit.)

<sup>41</sup> A. BONOMI, *Le norme imperative nel diritto internazionale privato*, Zurich, Schulthess, 1998 N. BOSCHIERO, "Norme inderogabili, "disposizioni imperative del diritto comunitario", e "leggi di polizia" nella proposta di Regolamento "Roma I", in N. BOSCHIERO (a cura di), *Il nuovo diritto europeo dei contratti*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 111.

<sup>42</sup> Con riferimento ai consumatori: Corte di giustizia 14 settembre 2023, *Club La Costa*, C-821/21, ECLI:EU:C:2023:672; ord. 14 marzo 2024, *VK*, C-429/22, ECLI:EU:C:2024:245.

## 2. La disciplina uniforme a livello internazionale

42. L'ultimo strumento per assicurare una tutela a un contraente debole in una situazione transfrontaliera, è l'adozione di norme sostanziali uniformi che disciplinino direttamente il rapporto in modo uniforme in tutti gli Stati che le abbiano accettate. Si tratta del sistema più complesso, dal momento che è necessario il consenso di più Stati a una disciplina specifica, e quindi non trova esempi concreti.

43. Solo l'Unione europea è intervenuta con una normativa parziale sul rapporto di lavoro. Tale incompletezza non dipende solo dal necessario consenso statale, ma anche dalle limitate competenze dell'Unione europea in materia, che può sfruttare solo le basi giuridiche relative alle libertà di circolazione<sup>43</sup>, al principio di non discriminazione<sup>44</sup>, alle limitate competenze nell'ambito della politica sociale<sup>45</sup> e appunto alla cooperazione giudiziaria civile. Allo stato attuale, non è possibile immaginare una normativa sostanziale completa e uniforme del rapporto di lavoro.

44. In ogni caso, anche l'ipotetica adozione di norme uniformi non è in grado di risolvere tutti i problemi di coordinamento. In primo luogo, in assenza di un organo giurisdizionale centralizzato<sup>46</sup>, le norme uniformi potrebbe essere interpretate e applicate in maniera diversa negli Stati aderenti<sup>47</sup>. In secondo luogo, si pone il problema di sapere se la convenzione debba essere applicata anche nei confronti di Paesi non aderenti, se ivi non specificato, sollevando il problema del rapporto fra norme uniformi e norme di conflitto<sup>48</sup>. Infine, il diritto uniforme di origine convenzionale non esclude la necessità del diritto internazionale privato<sup>49</sup>.

## VII. Il riconoscimento e l'esecuzione delle sentenze

45. L'ultimo momento in cui è possibile assicurare una protezione alla parte debole è il riconoscimento e l'esecuzione transnazionali delle sentenze, al fine di consentirne l'agevole circolazione laddove una decisione giurisdizionale, adottata a seguito di equo processo, consenta di soddisfare le sue pretese; o impedendola, laddove contenga un *vulnus* ai diritti sostanziali o processuali della parte debole.

46. Il primo obiettivo è assicurato dall'agevole sistema di riconoscimento ed esecuzione delle sentenze stabilito dal regolamento n. 1215/2012, che ne impone l'automaticità, salva opposizione, nonché dalla possibilità di richiedere un titolo esecutivo europeo<sup>50</sup> o un'ingiunzione di pagamento europea<sup>51</sup>.

<sup>43</sup> Vi rientra, ad esempio, la Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, *GUCE* L 18 del 21 gennaio 1997, p. 1.

<sup>44</sup> Direttiva (UE) 2023/970, del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, *GUUE* L 132 del 17 maggio 2023, p. 21.

<sup>45</sup> Si pensi, ad esempio, alle direttive 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e 2022/2041 sui salari minimi.

<sup>46</sup> Il problema dovrebbe quindi essere meno sensibile nell'Unione europea.

<sup>47</sup> S. BARIATTI, *L'interpretazione delle Convenzioni internazionali di diritto uniforme*, Padova, CEDAM, 1986.

<sup>48</sup> Per diverse posizioni: H. BATIFFOL, "Le pluralisme de méthodes en droit international privé", *Recueil des Cours*, 1973, tomo 139, p. 115; F. DEBY-GERARD, *Le rôle de la règle de conflit dans le règlement des rapports internationaux*, Paris, Dalloz, 1973, p. 137.

<sup>49</sup> R. QUADRI, *Lezioni di diritto internazionale privato*, Napoli, Liguori, 1957; P. LAGARDE, "Les interprétations divergentes d'une loi uniforme donnent-elles lieu à un conflit de lois? (à propos de l'arrêt HOCKE de la Section commerciale du 4 mars 1963)", *Revue critique de droit international privé*, n. 1, 1964, p. 235; H. BAUER, "Les traités et les règles de droit international privé matériel", *Revue critique de droit international privé*, 1966, p. 552.

<sup>50</sup> Regolamento (CE) n. 805/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 aprile 2004 che istituisce il titolo esecutivo europeo per i crediti non contestati, *GUUE* L 143 del 30 aprile 2004, p. 15.

<sup>51</sup> Regolamento (CE) n. 1896/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2006 che istituisce un procedimento europeo d'ingiunzione di pagamento, *GUUE* L 399 del 30 dicembre 2006, p. 1, come modificato dal Regolamento (UE) 2015/2421 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2015, *GUUE* L 341 del 24 dicembre 2015, p. 1. Invece, il Regolamento (CE) n. 861/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 luglio 2007 che istituisce un procedimento eu-

Nell'Unione europea pare quindi piuttosto complesso impedire o limitare la circolazione di una sentenza favorevole al lavoratore in tutti gli Stati membri<sup>52</sup>.

47. Il secondo obiettivo è realizzabile principalmente tramite tre strumenti. La tutela sostanziale soggiace al limite dell'ordine pubblico dello Stato richiesto dell'esecuzione. Sebbene esso debba essere interpretato restrittivamente nell'Unione europea, si ritiene che possa impedire il riconoscimento o l'esecuzione di una sentenza adottata in totale spregio dei diritti minimali del lavoratore, sostanziali o relativi all'equo processo<sup>53</sup>.

48. La protezione processuale può essere realizzata collegando la circolazione delle sentenze alla competenza giurisdizionale. Così la Convenzione dell'Aja del 2019 prevede l'accertamento della competenza indiretta, con una limitazione dei fori rilevanti quando il riconoscimento o l'esecuzione siano richiesti contro una parte debole (art. 5, par. 2), per cui la sentenza resa da alcuni organi giurisdizionali nazionali competenti sul fondamento di determinati titoli di giurisdizione – seppur previsti nel catalogo – non può essere riconosciuta o eseguita negli altri Stati contraenti. Nell'ambito del regolamento n. 1215/2012 è ineseguibile nei confronti del lavoratore la sentenza adottata in violazione della Sezione 5 (art. 45, par. 1, lett. e))<sup>54</sup>, sebbene il giudice richiesto sia vincolato all'accertamento dei fatti utili a fondare la competenza compiuto dal giudice del merito<sup>55</sup>.

49. L'asimmetria prevista in entrambi gli strumenti costituisce ulteriore protezione nei confronti del lavoratore. Nell'ambito convenzionale, quest'ultimo può ottenere il riconoscimento o l'esecuzione della sentenza purché il giudice del merito corrisponda a uno qualunque degli organi giurisdizionali indicati nell'ampio catalogo delle competenze indirette. Nel regolamento, nei confronti del datore di lavoro la sentenza circola a prescindere da quale giudice abbia adottato la sentenza di merito, quindi anche se incompetente, e da quale titolo di giurisdizione abbia ritenuto rilevante<sup>56</sup>.

50. Stupisce pertanto che negli altri regolamenti citati non sia prevista alcuna tutela del lavoratore nella fase di esecuzione. Per il titolo esecutivo europeo, ciò pare ancor più contraddittorio, poiché sono previste talune cautele a favore dell'assicurato e del consumatore, quali altre parti deboli nel diritto internazionale processuale dell'Unione europea. Analogamente, nell'ingiunzione di pagamento la competenza giurisdizionale è determinata conformemente al regolamento n. 44/2001 (art. 6), con ulteriori tutele a favore del consumatore, ma non è stabilita alcuna garanzia a favore del lavoratore. Queste scelte possono essere giustificate solo in parte del fatto che i due regolamenti abbiano ad oggetto crediti pecuniari (articoli 4 del regolamento n. 805/2004 e n. 1896/2006), per i quali difficilmente il lavoratore può essere convenuto. Sebbene si tratti di un'ipotesi meno frequente rispetto all'azione per crediti di lavoro,

---

ropeo per le controversie di modesta entità, *GUUE* L 199 del 31 luglio 2007, p. 1, come modificato dal regolamento 2015/2421 non è applicabile alle controversie riguardanti il diritto del lavoro (art. 2, par. 2, lett. h)).

<sup>52</sup> La Convention de la Haye sur la reconnaissance et l'exécution des jugements étrangers en matière civile ou commerciale, conclusa il 2 luglio 2019, reca un sistema semplificato di riconoscimento ed esecuzione delle sentenze in materia civile e commerciale, non comparabile con l'automatismo nell'Unione europea, ma certamente più agevole in una prospettiva comparatistica nella comunità internazionale.

<sup>53</sup> Si è espressa molto chiaramente in tal senso la Corte di giustizia 2 aprile 2009, *Gambazzi*, C-394/07, ECLI:EU:C:2009:219, sebbene non nell'ambito della tutela della parte debole. Il principio della tutela dei diritti processuali non può tuttavia variare sulla base della natura delle parti e della controversia.

<sup>54</sup> Neanche l'autorità dello Stato di origine, richiesta della produzione del certificato di cui all'art. 53 del regolamento n. 1215/2012, può verificare la competenza del giudice del merito al fine di informare la parte debole della sua possibilità di presentare istanza di diniego di riconoscimento ai sensi dell'art. 45 (Corte di giustizia 4 settembre 2019, *Salvoni*, C-347/18, ECLI:EU:C:2019:661).

<sup>55</sup> Il divieto di esame nel merito è assoluto (art. 52).

<sup>56</sup> Di regola, infatti, non deve essere compiuta una valutazione della competenza del giudice del merito e il limite dell'ordine pubblico non si applica alle questioni di competenza (art. 45, par. 3). Inoltre, non è rilevante l'eventuale violazione delle norme sulla litispendenza (Corte di giustizia 16 gennaio 2019, *Liberato*, C-386/17, ECLI:EU:C:2019:24), né di un accordo sulla progra del foro (Corte di giustizia 21 marzo 2024, *Gjensidige*, C-90/22, ECLI:EU:C:2024:252).

essa non può essere del tutto esclusa<sup>57</sup>. In queste ipotesi, il lavoratore si troverebbe del tutto privato di qualsiasi tutela in fase esecutiva.

### VIII. Alcune considerazioni conclusive

**51.** La protezione del lavoratore nella cooperazione giudiziaria civile alterna una minima protezione nel contenuto con un'attenzione ai requisiti formali, sicché alla competenza di un giudice prossimo al lavoratore, o comunque scelto dallo stesso piuttosto liberamente, si affianca l'applicazione di una legge non necessariamente favorevole allo stesso, al più bilanciata con gli strumenti internazionalprivatistici classici, o con le norme imperative.

**52.** Conseguentemente non è possibile affermare che il diritto dell'Unione europea ricerchi la soluzione sostanzialmente più favorevole per il lavoratore. Del resto, le variabili per assicurare *in ogni caso* il soddisfacimento delle pretese del lavoratore sono tali, da rendere estremamente onerosa l'individuazione di un giudice in uno Stato membro con un *corpus* importante di norme di applicazione necessaria, il quale possa altresì gestire efficacemente il processo e che sia localizzato in un luogo tale da non rendere apparentemente sconveniente l'azione. Analogamente, l'individuazione della legge che senz'altro garantisca le istanze del lavoratore richiederebbe una attenta analisi di potenzialmente numerose leggi in conflitto, che non solo renderebbe complessa l'attività accertativa del giudice, ma che *a priori* creerebbe incertezza sulla legge applicabile al rapporto di lavoro dal suo inizio.

**53.** In alcuni casi il sistema consente la coincidenza di *forum* e *ius*<sup>58</sup>. Non si tratta di un risultato certo, già per il solo fatto che il domicilio del lavoratore – titolo di giurisdizione – non si identifica con il luogo di prestazione dell'attività. Tale coincidenza offre vantaggi specifici all'organo giudicante, nel senso di una semplificazione dell'accertamento del contenuto della legge applicabile. Tuttavia, «i giudici di un altro Stato membro sono perfettamente in grado di applicare una normativa straniera»<sup>59</sup>, soprattutto quando esista un'armonizzazione almeno parziale nell'Unione europea, come avviene proprio nell'ambito del rapporto di lavoro. Pertanto, tale eventuale coincidenza non sembra attribuire alcun particolare vantaggio al lavoratore.

**54.** Il livello di protezione prefissato nella cooperazione giudiziaria civile e i suoi obiettivi paiono altresì inderogabili. Lo conferma, con riferimento alla giurisdizione, la sentenza della Corte di giustizia nel caso *ROI Land Investments*, secondo la quale non è applicabile il diritto nazionale più favorevole quando i titoli di giurisdizione siano già chiaramente individuati dal regolamento n. 1215/2012. Indirettamente, per la determinazione della legge applicabile, ne è testimonianza la sentenza *Nikiforidis*, che interpreta restrittivamente l'ambito delle norme di applicazione necessaria, sebbene possano essere portatrici di livelli di tutela superiori. Del resto, le disposizioni speciali a favore della parte debole hanno carattere di esclusività<sup>60</sup>.

**55.** Ne consegue che il diritto internazionale privato e processuale può orientare verso soluzioni materiali arricchendosi di valori, ma non può contenere in sé stesso l'esatta concretizzazione o l'esaltazione di tali valori. Solo il diritto sostanziale può raggiungere tali obiettivi, e in una prospettiva di integrazione sociale europea, il compito dovrebbe ricadere proprio all'Unione europea, per assicurare a tutti i lavoratori e (nel quadro internazionalprivatistico) a chi eserciti le libertà di circolazione, un soddisfacente livello minimo di protezione nel rapporto di lavoro.

<sup>57</sup> Si pensi a una richiesta risarcitoria del datore di lavoro per danni provocati dal lavoratore su beni di proprietà aziendale.

<sup>58</sup> Non è quindi impiegato il cd. *jurisdictional approach*: P. PICONE, *op. cit.*, pp. 143 ss.

<sup>59</sup> Conclusioni dell'Avvocato generale Emiliou, presentate il 22 febbraio 2024, *BSH Hausgeräte GmbH, C-339/22*, par. 59. Recentemente in dottrina: P. FRANZINA / O. VANIN, *L'accertamento del diritto straniero*, Torino, Giappichelli, 2021.

<sup>60</sup> Sentenze *Glaxosmithkline, Club La Costa* e ord. *VK*, cit.