CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIEGBERT ALBER

presentate il 13 dicembre 2001 [1]

I — Introduzione

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della nozione di «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (in prosieguo: la «direttiva 77/187») [2]. Nell'ipotesi in cui le prestazioni controverse rivendicate dalla ricorrente non costituiscano «prestazioni di vecchiaia», ma siano connesse ad un licenziamento, viene in esame la questione se esse rappresentino obblighi per il datore di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 2, e pertanto vadano pagate dal cessionario dell'azienda in caso di trasferimento della stessa, il che non avverrebbe nell'ambito di prestazioni di vecchiaia. Preliminarmente si pone il problema dell'applicabilità della detta direttiva in caso di privatizzazione di organismi di diritto pubblico.

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — GU L 61, pag. 26.

II — Contesto giuridico

1) *Disposizioni di diritto comunitario*

2. Direttiva 77/187

Articolo 1

«1. La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

(...)».

Articolo 3

«1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro.

2. Dopo il trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro purché esso non sia inferiore ad un anno.

3. I paragrafi 1 e 2 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

(...)».

2) *Disposizioni di diritto nazionale*

3. Nel Regno Unito la direttiva 77/187 è stata recepita con le Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regolamento del 1981 concernente il trasferimento di aziende (tutela dei lavoratori)] (in prosieguo: il «TUPE»).

4. Gli artt. 5, 6 e 7 del TUPE, in quanto pertinenti, dispongono quanto segue:

«Art. 5 Effetti dei trasferimenti di aziende sui contratti di lavoro, ecc.

1) (...) in seguito ad un trasferimento di azienda, i contratti di lavoro delle persone impiegate dal cedente nell'azienda o nella parte di azienda trasferita, ai quali il trasferimento avrebbe altrimenti posto fine, non si risolvono, bensì continuano ad essere efficaci come se originariamente conclusi tra i lavoratori interessati e il cessionario.

2) Salvo quanto disposto dal n. 1, (...) una volta effettuato il trasferimento

— tutti i diritti, poteri, doveri e responsabilità del cedente ai sensi del contratto di lavoro o in relazione ad esso sono trasferiti al cessionario ai sensi del presente regolamento e

— ogni atto riguardante il contratto di lavoro o un lavoratore impiegato nell'azienda o parte d'azienda trasferita il quale sia stato compiuto dal cedente o rispetto al cedente prima del trasferimento è considerato compiuto dal cessionario o rispetto al cessionario (...).

Art. 6 Effetti dei trasferimenti di aziende sugli accordi collettivi

Se all'epoca del trasferimento esiste un accordo collettivo, concluso dal cedente con un sindacato da lui riconosciuto, applicabile a un dipendente il cui contratto di lavoro è mantenuto a norma dell'art. 5, n. 1,

a) (...) dopo il trasferimento tale accordo si applica al lavoratore interessato come se fosse stato concluso con il sindacato in questione dal cessionario o per suo conto, sicché ogni atto compiuto ai sensi dell'accordo o in relazione ad esso dal cedente o rispetto al cedente prima del trasferimento è considerato compiuto dal cessionario o rispetto al cessionario (...).

Art. 7 Esclusione dei regimi pensionistici aziendali

1) Gli artt. 5 e 6 non si applicano:

a) ai contratti di lavoro o agli accordi collettivi in quanto si riferiscono ad un regime pensionistico aziendale ai sensi della Social Security Pensions Act 1975 (legge del 1975 relativa alle pensioni

previdenziali) o del Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975 [normativa del 1975 in materia di pensioni previdenziali (Irlanda del Nord)];

b) ai diritti, poteri, doveri o responsabilità del cedente che si riferiscono al detto regime, sia quando sono previsti o derivano da tali contratti o vengono mantenuti in forza di accordi collettivi e si riferiscono a regimi pensionistici aziendali, sia quando vengono in essere altrimenti in rapporto all'occupazione del lavoratore interessato e riguardano siffatti regimi pensionistici.

2) Ai fini dell'applicazione del n. 1, le disposizioni di un regime pensionistico aziendale per lavoratori che non si riferiscono a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti sono considerate estranee a tale regime».

3) *Disposizioni dei contratti collettivi nazionali*

5. Oltre alle disposizioni legali, nel presente procedimento occorre tenere conto anche delle condizioni di lavoro stabilite dal General Whitley Council. Il contratto di lavoro stipulato tra la ricorrente nel procedimento principale e la North West Regional Health Authority (in prosieguo: la «NWRHA») definiva le condizioni di lavoro ai sensi delle General Whitley Council Conditions of Service (condizioni di lavoro del General Whitley Council; in prosieguo: le «GWC») applicabili a detto contratto.

6. L'art. 45 delle GWC prevede «Lump sum redundancy payments» (indennità forfettaria da versare ai lavoratori licenziati per soprannumero). Ai sensi del n. 12 di detta disposizione, sussiste un obbligo (contrattuale) per il datore di lavoro di versare tali prestazioni ai propri dipendenti.

7. L'art. 46 delle GWC enuncia i termini del Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (accordo collettivo in materia di pagamento anticipato della pensione di vecchiaia e delle indennità compensative; in prosieguo: il «PPSCB»). Quest'ultimo prevede in caso di prepensionamento il pagamento immediato della pensione di vecchiaia e dell'indennità compensativa. L'art. 46, n. 12, dispone che quanto previsto all'art. 46 va attuato mediante disposizioni di legge. Di conseguenza il PPSCB è stato attuato dalle National Health Service Compensation for Premature Retirement Regulations 1981 (regolamento del 1981 concernente la compensazione in caso di prepensionamento a carico del servizio sanitario nazionale; in prosieguo: il «CPRR»).

8. Alla data del licenziamento della signora Beckman, il pagamento anticipato della

pensione e delle indennità riconosciute ai lavoratori licenziati aventi diritto era disciplinato nelle National Health Service Pension Scheme Regulations 1995 (regolamento del 1995 in materia di regime pensionistico a carico del servizio sanitario nazionale; in prosieguo: il «PSR» [3]) e nel succitato CPRR. Le prestazioni previste erano le seguenti:

a) una «Early retirement pension» (pensione di collocamento a riposo anticipato; in prosieguo: la «ERP») calcolata sugli anni di servizio effettivamente computabili a fini pensionistici ed esigibile dalla data della cessazione del rapporto di lavoro (art. E3 del PSR);

b) il pagamento anticipato di una «Lump sum on retirement» (somma forfettaria versata al momento del pensionamento; in prosieguo la «Lump sum on retirement») pari al triplo della prestazione annua della ERP (art. E6, nn. 1 e 2, del PSR);

c) una indennità consistente in un «Annual allowance» (assegno annuale; in prosieguo: l'«Annual allowance») di ammontare pari a quello che verrebbe aggiunto alla [ERP] dell'interessato se ai suoi anni di servizio computabili a fini pensionistici fosse aggiunto un periodo pari a quello riconosciutogli a norma dell'art. 5 (art. 4, n. 3, del CPRR; l'art. 5, n. 2, del CPRR prevede il riconoscimento di anni aggiuntivi in conformità dell'art. 46, n. 10, delle GWC) e

d) il versamento di una «Lump sum compensation» (indennità forfettaria; in prosieguo: la «Lump sum compensation») pari al triplo dell'Annual allowance (art. 4, n. 2, del CPRR).

9. Al fine di garantire un'esposizione coerente, in prosieguo verranno utilizzate le denominazioni nonché le abbreviazioni inglesi delle prestazioni menzionate, come riportate supra.

10. Ai sensi di tali disposizioni, i lavoratori aventi diritto alla prestazione cui sia stato riconosciuto il massimo di anni aggiuntivi (dieci anni) non godono dell'indennità forfettaria di cui all'art. 45 delle GWC. Ove sia riconosciuto un aumento compreso tra i 6 anni e 8 mesi e i 10 anni, tale indennità è ridotta in proporzione (artt. 45, n. 7, e 46, n. 13, delle GWC).

3 — La ricorrente nel procedimento principale definisce tale regolamentazione come Super Scheme Regulations 1995 e la abbrevia con l'acronimo SSR. Tuttavia, conformemente alla sezione A, art. A1 di detta normativa, la definizione ufficiale di tale atto è «National Health Service Pension Scheme Regulations 1995». Pertanto in prosieguo verrà utilizzata l'abbreviazione PSR adottata dal giudice nazionale nonché dalle altre parti nel procedimento ad esclusione della signora Beckman.

III — Fatti

11. La ricorrente nel procedimento principale, la signora Beckman, ha lavorato per il National Health Service (servizio sanitario nazionale; in prosieguo: il «NHS») presso la NWRHA come preventivista dal 20 settembre 1982 al 31 maggio 1995. Il 1° giugno 1995 l'impresa in cui essa lavorava è stata rilevata dalla convenuta nel procedimento principale, la Dynamco Whicheloe Macfarlane Limited (in prosieguo: la «DWML»), una società privata. La signora Beckman ha continuato a lavorare per la DWML sino a quando quest'ultima l'ha licenziata per soprannumero il 6 maggio 1997. L'oggetto della controversia tra le parti è costituito dalle prestazioni da versare in occasione del licenziamento.

12. Al momento del licenziamento, la DWML versava alla signora Beckman importi forfettari calcolati ai sensi dell'art. 45 delle GWC. Per contro quest'ultima non ha mai percepito uno dei pagamenti previsti all'art. 46 delle GWC. Pertanto la ricorrente citava in giudizio la DWML per il pagamento delle prestazioni di cui alla detta disposizione. La controversia tra le parti verte sulla questione se in occasione del trasferimento di azienda avvenuto nel giugno del 1995 i diritti derivanti alla signora Beckman dall'art. 46 delle GWC siano confluiti, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 77/187 e della corrispondente norma del TUPE, al contratto di lavoro ancora in essere tra la signora Beckman e la DWML o se un siffatto trasferimento sia escluso in forza di quanto disposto dall'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187 e della corrispondente norma del TUPE.

13. Il giudice nazionale ritiene che il rilevamento dell'ente del NWRHA da parte della DWML costituisca un trasferimento di azienda ai sensi del TUPE nonché dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187.

14. Per quanto attiene alla natura giuridica dei diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC, il giudice nazionale afferma che tutte le prestazioni previste da tale disposizione vengono corrisposte dal Secretary of State. Tuttavia spetterebbe al NHS rimborsare al Secretary of State i seguenti costi, connessi

a) all'erogazione della ERP fino a che l'interessato abbia compiuto i 60 anni (età pensionabile normale) [art. D2, n. 3, lett. a), del PSR],

b) al pagamento anticipato della Lump sum on retirement (vale a dire, prima del compimento dei 60 anni), operazione i cui costi vengono accertati dal Government Actuary [art. D2, n. 3, lett. f), del PSR], e

c) al versamento dell'Annual allowance e della Lump sum compensation [art. D2, n. 3, lett. d), del PSR].

15. Inoltre, secondo quanto esposto dal giudice nazionale, il regime pensionistico del NHS è un regime pensionistico aziendale ai sensi dell'art. 7, n. 1, del TUPE. Il PSR, su cui si basano la ERP e la Lump sum on retirement, contiene la disciplina fondamentale del detto regime ed è stato emanato dal Secretary of State for Health nell'esercizio delle sue competenze ai sensi dell'art. 10 del Superannuation Act 1972 (legge del 1972 sul licenziamento per soprannumero), in quanto relativo al pensionamento dei dipendenti del servizio sanitario pubblico.

16. Il CPRR, su cui si basano l'Annual allowance e la Lump sum compensation, è stato emanato dal Secretary of State for Social Services ai sensi dell'art. 24, n. 1, del Superannuation Act 1972, il quale consente l'emanazione di disposizioni riguardanti pensioni, assegni o buonuscite da versare a titolo di indennità ai dipendenti del NHS che perdono l'impiego o il posto di lavoro.

17. Il giudice nazionale precisa che sia il PSR che il CPRR sono disposizioni di legge che esulano dal regime di previdenza sociale britannico.

18. In seguito al trasferimento dell'azienda, avvenuto nel giugno 1995, la signora Beckman non è più stata affiliata al regime pensionistico della sanità pubblica in quanto la DWML non poteva versare alcun contributo al regime pensionistico del NHS per continuare ad alimentare le prestazioni spettanti alla ricorrente in base a tale regime. La signora Beckman ha diritto al versamento della pensione derivante da detto regime a partire dall'età pensionabile prevista dalla legge.

19. Nell'ordinanza di rinvio il giudice nazionale richiama la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal di Londra 2 settembre 1998, causa «Frankling e a./ BPS Public Sector Ltd», riguardante questioni e problemi giuridici analoghi a quelli del procedimento principale[4]. L'Employment Appeal Tribunal (in prosieguo: l'«E.A.T.») perveniva alla conclusione che le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC non vengono trasferite al cessionario a seguito di un trasferimento di azienda, ma che i diritti dei dipendenti cessano di esistere con la fine dell'affiliazione al NHS in occasione del trasferimento di azienda. In risposta ad un quesito della Corte, le parti nel procedimento hanno dichiarato che la detta sentenza è l'unica pronuncia emessa da un tribunale britannico riguardo alla qualificazione giuridica delle prestazioni derivanti dall'art. 46 delle GWC.

20. Anche la signora Beckman e il governo britannico si richiamano nelle loro osservazioni a tale sentenza, da cui emergono, a titolo integrativo, le seguenti constatazioni

4 — [1999] ICR, pag. 347, in particolare pagg. 357 e segg.

di fatto rilevanti per il presente procedimento in relazione a quanto disposto dagli artt. 45 e 46 delle GWC: ai sensi dell'art. 46, n. 12, le disposizioni di cui all'art. 46 vanno attuate dal legislatore, mentre il datore di lavoro non si assume nei confronti del lavoratore alcun obbligo diretto. Sussiste invece un rapporto triangolare. In forza dell'art. 46 e delle disposizioni di legge per la sua attuazione, i lavoratori hanno diritto a ricevere la prestazione. Spetta al Secretary of State provvedere al versamento. Ai sensi di dette disposizioni, i datori di lavoro hanno l'obbligo di versare al Secretary of State gli importi necessari per soddisfare i diritti dei destinatari conformemente all'art. 46 delle GWC [5]. La ratio di tale disciplina consiste nel fatto che i datori di lavoro, e non il regime pensionistico del NHS, sopportano i costi della loro decisione di natura gestionale [6]. Quindi il lavoratore non versa alcun contributo per tali prestazioni previdenziali.

21. Inoltre dalla detta sentenza emerge che le prestazioni erogate in forza dell'art. 46 delle GWC riguardano il periodo che intercorre tra il licenziamento e il conseguimento dell'età pensionabile (normale) di 60 anni. Con il conseguimento dell'età pensionabile i lavoratori ottengono la pensione normale in base al regime pensionistico del NHS [7]. In caso di decesso le prestazioni spettano ai superstiti del lavoratore [8]. Per di più i diritti derivanti dall'art. 46 non costituiscono diritti acquisiti, come i diritti alla pensione. Essi sono esigibili solo nell'ipotesi in cui il lavoratore venga licenziato [9].

IV — Questioni pregiudiziali

22. Nell'ambito della controversia relativa alla qualificazione giuridica delle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC, la High Court of Justice ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

1) se il diritto del lavoratore al pagamento anticipato della pensione e della somma forfettaria e/o all'assegno annuale e all'indennità forfettaria sia un diritto ad una prestazione di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187/CEE;

2) ove la prima questione venga risolta in senso negativo, se esista un obbligo per il cedente, risultante dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o dall'accordo collettivo ai sensi dell'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva, che sia

5 — Ibidem, pag. 358.
6 — Ibidem, pag. 357, punti 5-7.
7 — Ibidem, pag. 357, punto 6.
8 — Ibidem, pag. 359.
9 — Ibidem, pag. 360.

trasferito in conseguenza del trasferimento dell'azienda e renda il cessionario responsabile del pagamento delle dette prestazioni al lavoratore licenziato.

V — Argomenti delle parti

1) *Sulla prima questione*

23. La signora Beckman e il governo britannico ritengono che la ERP e la Lump sum on retirement non costituiscano prestazioni di vecchiaia ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva. Esse non verrebbero corrisposte per motivi di età, bensì in occasione di un licenziamento. Pertanto la ricorrente e il governo britannico considerano erronea la decisione dell'E.A.T. nella causa «Frankling».

24. La signora Beckman fonda il suo argomento anzitutto sulla lettera dell'art. 3, n. 3, che riguarderebbe solo prestazioni di vecchiaia. Tuttavia le prestazioni previste all'art. 46 delle GWC non sarebbero corrisposte a motivo del conseguimento di una determinata età, bensì a motivo del licenziamento. Il fatto che per avere diritto a tali prestazioni sia necessaria un'età minima definita, vale a dire 50 anni, non le renderebbe prestazioni di vecchiaia. Infatti il diritto alle dette prestazioni interverrebbe molto prima del diritto alla prestazione di vecchiaia, e precisamente, basandosi su un'età pensionabile di 65 anni, fino a 15 anni prima.

25. La detta interpretazione corrisponderebbe anche alla ratio della prestazione. Quest'ultima non sarebbe corrisposta a motivo del conseguimento dell'età, bensì a motivo del licenziamento.

26. Per il resto la signora Beckman richiama il nesso tra la norma di cui all'art. 46 e la disciplina dell'art. 45 delle GWC. I pagamenti delle indennità compensative ai sensi dell'art. 45, dovute in caso di licenziamento, verrebbero ridotti in proporzione a quanto riconosciuto ai sensi dell'art. 46 delle GWC. Anche tale procedura farebbe propendere per considerare le prestazioni di cui all'art. 46 come prestazioni di licenziamento e non come prestazioni di vecchiaia. A conforto della sua tesi, la ricorrente rinvia alla sentenza nella causa Barber [10], in cui la Corte ha dichiarato che prestazioni corrisposte in occasione di licenziamenti per rendere più agevole il collocamento a riposo vanno trattate come altre prestazioni concesse in caso di licenziamento.

27. Inoltre la signora Beckman ritiene che l'indicazione del motivo per cui viene corrisposta la prestazione, il collocamento a riposo o il licenziamento, non debba

10 — Sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889).

essere determinante per la qualificazione giuridica. Infatti spesso un lavoratore in età avanzata non potrebbe far altro che andare in pensione, poiché, a motivo della sua età, non troverebbe più un nuovo posto di lavoro. Sarebbe altrettanto irrilevante a quale titolo venga corrisposta la prestazione. Avrebbe rilievo la natura giuridica della prestazione e non quella della fonte di finanziamento. Per contro sarebbe determinante che il precedente proprietario dell'azienda, nel caso di specie il NHS, fosse in definitiva tenuto a versare la prestazione.

28. Il governo britannico condivide l'argomento della signora Beckman. L'art. 3, n. 3, della direttiva, in quanto disposizione derogatoria, andrebbe interpretato in maniera restrittiva. Questa concernerebbe solo prestazioni corrisposte a motivo del conseguimento dell'età prevista. Per contro sarebbero escluse prestazioni in cui l'età o gli anni di servizio effettuati incidano unicamente sul calcolo. La Corte avrebbe sostenuto tale tesi nella causa Roberts/Tate & Lyle, in cui si distingueva tra prestazioni pagate al conseguimento dell'età prevista e quelle corrisposte in caso di licenziamento. Il governo britannico sostiene che la Corte non ha considerato come prestazione di vecchiaia le pensioni corrisposte in occasione di un licenziamento [11].

29. Pertanto anche il governo britannico ritiene erronea la sentenza dell'E.A.T. nella causa Frankling [12]. Una prestazione di vecchiaia corrisposta non a motivo del conseguimento dell'età prevista, bensì a causa di un licenziamento precedente al conseguimento del limite di età, non costituirebbe una prestazione di vecchiaia ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva. È quanto avverrebbe nel caso delle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC.

30. La DWML ritiene invece che le prestazioni previste all'art. 46 delle GWC rientrino nell'eccezione di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva. Si tratterebbe di prestazioni di vecchiaia ai sensi di tale disposizione.

31. Il fatto che tali prestazioni vengano corrisposte anticipatamente non inciderebbe sul loro carattere di prestazioni di vecchiaia ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187. La ricorrente nel procedimento principale tenterebbe di definire il carattere della prestazione in base al momento in cui essa diventa erogabile. Ciò non sarebbe corretto, poiché prestazioni di vecchiaia potrebbero essere corrisposte anche prima della data normalmente prevista, come ad esempio in caso di prepensionamento: nel caso di specie a 50 anni invece che a 60. Tuttavia l'anticipazione della data di erogazione di 10 anni non inciderebbe sul carattere della prestazione.

32. Tale tesi sarebbe inoltre corroborata dalla circostanza che le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC vengono calcolate in base all'età del lavoratore e al numero degli anni di servizio, nonché dalla circostanza che tali prestazioni andrebbero corrisposte ai superstiti in caso di decesso del lavoratore.

11 — Sentenza 26 febbraio 1986, causa 151/84, Roberts/Tate & Lyle (Racc. pag. 703, punto 30).

12 — Citata, pag. 347.

33. Il regime pensionistico del NHS sarebbe un regime complementare di previdenza professionale ai sensi dell'art. 3, n. 3. Le prestazioni previste all'art. 46 non sarebbero volte a compensare il licenziamento. Tale funzione spetterebbe piuttosto alle indennità forfettarie di cui all'art. 45, che la signora Beckman ha effettivamente percepito.

34. Anche il fatto che un lavoratore con meno di 50 anni non abbia diritto alle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC farebbe propendere per tale soluzione. In questi casi e in tutte le altre situazioni in cui non sussista un diritto alle prestazioni previste da tale disposizione, i lavoratori percepirebbero le prestazioni di cui all'art. 45 delle GWC. Viceversa, nel calcolo della prestazione prevista all'art. 45 delle GWC si terrebbe conto delle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC. In caso estremo le prestazioni di cui all'art. 45 delle GWC addirittura verrebbero meno, precisamente quando un lavoratore soddisfa le condizioni per l'aumento massimo della sua anzianità di 10 anni ai sensi dell'art. 46 delle GWC. Ciò renderebbe evidente che le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC non costituiscono affatto una compensazione per la perdita del posto di lavoro, come le prestazioni corrisposte in forza dell'art. 45 delle GWC, bensì una prestazione di vecchiaia la cui erogabilità sarebbe subordinata alla perdita del posto di lavoro.

35. La Commissione ritiene che la soluzione della prima questione non possa basarsi solo sulla lettera dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187. Occorrerebbe invece esaminare in quale misura le prestazioni previste all'art. 46 delle GWC siano per loro natura equiparabili a quelle menzionate dall'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187.

36. Essa rinvia alla genesi della disposizione, da cui emergerebbe il motivo dell'eccezione di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187. Detto motivo risiederebbe nella diversità dei regimi complementari di previdenza professionali. Ciò avrebbe reso impossibile prevedere nella direttiva un obbligo generale per il cessionario di prendere in carico tali prestazioni in occasione di un trasferimento dell'azienda.

37. La Commissione propone, alla luce dei dati, a suo parere frammentari, forniti dal giudice nazionale, di risolvere la prima questione sulla base dei seguenti criteri: natura del finanziamento, tipo e scopo delle prestazioni, condizioni di concessione delle prestazioni e calcolo delle prestazioni.

38. Sulla base di tali criteri essa si pronuncia in senso favorevole a considerare la ERP e la Lump sum on retirement prestazioni rientranti nell'eccezione di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187. Esse si fonderebbero su un accordo collettivo, riguarderebbero solo i dipendenti di un determinato settore, vale a dire il NHS, si baserebbero sull'affiliazione al NHS e sarebbero finanziate mediante contributi versati dal datore

di lavoro e dai lavoratori. Tuttavia solo il datore di lavoro sopporterebbe i costi aggiuntivi relativi al pagamento anticipato della ERP e alla Lump sum on retirement. Nondimeno i pagamenti mirerebbero manifestamente a procurare un reddito (aggiuntivo) sufficiente quando il lavoratore non ha più (in senso lato) un'occupazione.

39. La Commissione non si pronuncia invece in merito all'Annual allowance e alla Lump sum compensation. Non sarebbe evidente se anche tali prestazioni vengano corrisposte sulla base del NHS Supplementary Pension Scheme (regime pensionistico integrativo del servizio sanitario nazionale). Neanche lo scopo dei pagamenti sarebbe chiaramente determinabile. Potrebbe trattarsi di prestazioni volte a garantire un reddito sufficiente o di indennità compensative di licenziamento. Del resto dette prestazioni andrebbero ad incidere sulle prestazioni di cui all'art. 45 delle GWC. Parimenti non sarebbe chiaro se tali prestazioni debbano essere corrisposte ai superstiti in caso di decesso dell'avente diritto. Per quanto riguarda il finanziamento, la Commissione osserva che a quanto consta il lavoratore non sarebbe tenuto a versare contributi, bensì la prestazione verrebbe calcolata sulla base degli anni di servizio effettuati.

2) *Sulla seconda questione*

40. Per quanto attiene alla seconda questione, la signora Beckman, il governo britannico e la Commissione ritengono che le prestazioni in questione risultino dal contratto di lavoro ovvero dal rapporto di lavoro tra la signora Beckman e il NHS. Il contratto di lavoro prevedrebbe espressamente un diritto della ricorrente alle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC. Pertanto, ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva, gli obblighi corrispondenti sarebbero stati trasferiti al cessionario dell'azienda.

41. Le prestazioni deriverebbero altresì da un accordo collettivo, il PPSCB, per cui gli obblighi relativi alle prestazioni sarebbero stati trasferiti al cessionario dell'azienda anche ai sensi dell'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187. Il fatto che siano stati adottati diversi atti di legge per l'attuazione di tali diritti sarebbe irrilevante come pure la circostanza che le prestazioni vengano corrisposte dal Secretary of State, a cui verrebbero rimborsate dal NHS.

42. In tale contesto la signora Beckman sottolinea che, conformemente al diritto britannico, gli obblighi di pagamento nei confronti di lavoratori del settore pubblico possono solo avere base legale. Pertanto il PPSCB, un contratto collettivo tra il NHS e le organizzazioni sindacali, avrebbe dovuto essere attuato in sede legislativa.

43. Per contro la DWML fonda la propria tesi contraria sugli ultimi due elementi. Le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC si baserebbero, come previsto all'art. 46, n. 12, su disposizioni di legge. Invece l'art. 45, n. 12, delle GWC prevedrebbe

che le prestazioni vengano pagate dal datore di lavoro. Pertanto, per quanto attiene ai diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC, essi non risulterebbero da un contratto di lavoro, condizione per l'applicazione dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 77/187. La NWRHA non avrebbe alcun obbligo nei confronti di lavoratori quali la ricorrente, bensì sarebbe solo tenuta a rimborsare il Secretary of State, organismo che deve provvedere al pagamento delle prestazioni in forza delle disposizioni di legge. Il trasferimento d'azienda non avrebbe comportato il passaggio di tale obbligo alla DWML.

VI — Analisi giuridica

44. La controversia riguarda la qualificazione giuridica delle prestazioni previste all'art. 46 GWC. Tra le parti nel procedimento principale è controverso in quale misura le prestazioni ivi menzionate debbano essere considerate come «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187 e sia pertanto escluso un trasferimento al cessionario di un'azienda dell'obbligo di provvedere alle prestazioni. Nel caso in cui non sussistano le condizioni di cui all'art. 3, n. 3, le parti hanno opinioni divergenti in merito al fondamento giuridico di tali prestazioni, cioè se esse derivino dal contratto di lavoro ovvero dal rapporto di lavoro o da un contratto collettivo e, pertanto, vengano prese in carico dal cessionario in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 3, nn. 1 o 2, della direttiva 77/187, o se esse abbiano base legale e sia quindi escluso un loro trasferimento.

1) *Sulla prima questione*

45. Nell'ambito dell'esame della prima questione, in cui si chiede se le prestazioni controverse di cui all'art. 46 delle GWC costituiscano diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, occorre anzitutto chiarire in quale misura la signora Beckman sia un lavoratore conformemente alla direttiva 77/187. Pertanto è d'uopo accertare in primo luogo se la direttiva 77/187 sia applicabile nel caso di specie.

a) Applicabilità della direttiva 77/187

46. Il giudice nazionale considera che il trasferimento dell'organismo della NWRHA, in cui lavorava la signora Beckman, alla DWML costituisca un trasferimento d'azienda ai sensi della direttiva 77/187. Di conseguenza esso parte dal presupposto che la direttiva sia applicabile. Nell'ordinanza di rinvio detta constatazione non viene ulteriormente giustificata.

47. Le parti nel procedimento non hanno presentato osservazioni scritte su tale questione preliminare. In risposta ad un quesito della Corte esse hanno dichiarato all'udienza che nel diritto britannico non figurerebbero normative specifiche di diritto del lavoro per i dipendenti del settore pubblico. Pertanto i dipendenti del NHS verrebbero tutelati dal diritto del

lavoro nazionale e andrebbero considerati come lavoratori ai sensi della direttiva 77/187. La giurisprudenza nella causa Collino e Chiappero [13] non osterebbe all'applicazione della direttiva 77/187.

48. Tuttavia l'applicabilità della direttiva 77/187 nel caso di specie non appare scevra da dubbi. Il NHS, cui appartiene la NWRHA, è posto sotto il controllo del governo britannico. Il NHS fa capo al ministero della Sanità e viene finanziato dal bilancio britannico. Anche in seguito alle numerose riforme, come la costituzione di trust del NHS nonché la suddivisione del NHS in unità regionali, sembra che tale classificazione fondamentale del NHS come servizio appartenente alla pubblica amministrazione non abbia subito modifiche.

49. Nella sentenza nella causa Collino e Chiappero la Corte ha dichiarato che, se in linea di principio è vero che la direttiva 77/187 può trovare applicazione nel caso di trasferimento di organismi di diritto pubblico ad un cessionario, tuttavia beneficiano dei vantaggi della direttiva solo quei dipendenti che sono stati inizialmente tutelati in quanto lavoratori in base al diritto del lavoro nazionale. Secondo tale sentenza, i dipendenti pubblici non sono in linea di principio lavoratori ai sensi della direttiva 77/187 [14].

50. Secondo una costante giurisprudenza, la nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 77/187 comprende chiunque, nello Stato membro interessato, sia tutelato in quanto lavoratore dal diritto nazionale del lavoro. Spetta al giudice nazionale decidere se ciò avvenga nel caso concreto [15], conformemente alla definizione legale di cui all'art. 2 della direttiva 77/187, come modificata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE [16].

51. La citata sentenza nella causa Collino e Chiappero concerne, come il caso di specie, la privatizzazione di un'azienda o di una parte di azienda statale. La sentenza si fonda sullo scopo perseguito dalla direttiva, vale a dire garantire, nei limiti del possibile, la continuazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro, senza modifiche, con il concessionario, onde impedire che i lavoratori coinvolti nel trasferimento dell'impresa vengano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento. La direttiva non mira tuttavia ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni [17].

52. Occorre sottolineare che la signora Beckman era dipendente della NWRHA in forza di un contratto di lavoro. Ciò

13 — Sentenza 14 settembre 2000, causa C-343/98, Collino e Chiappero (Racc. pag. I-6659).

14 — Ibidem, punti 40 e 41.

15 — Sentenze 11 luglio 1985, causa 105/84, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Racc. pag. 2639, punto 28); 10 dicembre 1998, cause riunite C-173/96 e C-247/96, Hidalgo e a. (Racc. pag. I-8237, punto 24), e sentenza nella causa Collino e Chiappero (citata alla nota 13, punto 36).

16 — Direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE, che modifica la direttiva 77/187/CEE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 201, pag. 88).

17 — Sentenza nella causa C-343/98, citata alla nota 13, punto 37.

consente di ritenere che il suo rapporto di lavoro non si fondasse su una normativa di diritto pubblico quale un regolamento o uno statuto del personale, come sembra fosse il caso nella causa Collino e Chiappero [18].

53. Inoltre le condizioni di lavoro per l'impiego della ricorrente si basano secondo il contratto di lavoro sulle GWC. Queste ultime sono, come menzionato in precedenza, un contratto collettivo. Anche a questo proposito esiste una differenza di fondo rispetto alle disposizioni di legge che manifestamente venivano in rilievo nella sentenza Collino e Chiappero.

54. Tuttavia, come osservato in precedenza, i diritti conferiti dall'art. 46 delle GWC vengono attuati («implemented») da una disposizione di legge. A tale riguardo si potrebbe delineare un parallelo con la causa Collino e Chiappero.

55. Nella sentenza nella causa Henke, parimenti concernente l'applicazione della direttiva 77/187 a lavoratori della pubblica amministrazione, la Corte si è fondata espressamente sull'esercizio di pubblici poteri [19]. Questo approccio funzionale basato sul potere effettivamente esercitato sembra più adeguato rispetto ad un approccio che tiene conto solo della forma di organizzazione dell'unità trasferita o della forma giuridica del titolo su cui si fonda il rapporto di lavoro (contratto o nomina).

56. Una siffatta interpretazione della direttiva può fondarsi anche sulla lettera della direttiva 77/187, il cui art. 3, n. 1, non menziona solo il contratto di lavoro ma anche il rapporto di lavoro.

57. Il caso di specie riguarda il servizio sanitario nazionale. Le attività svolte in tale ambito non potrebbero comunque rientrare nei pubblici poteri, su cui si è fondata la Corte nella causa Henke, anche se esse dovessero essere disciplinate dal diritto pubblico, questione che dev'essere esaminata e risolta dal giudice nazionale.

58. Anche alla luce dell'obiettivo di tutela perseguito dalla direttiva 77/187 una limitazione dell'ambito di applicazione della direttiva pare non adeguata. Essa assicura un'armonizzazione parziale delle norme in materia di tutela dei lavoratori nel caso di cambiamento di imprenditore [20]. Armonizzando le dette norme, il legislatore comunitario ha voluto assicurare una protezione analoga dei diritti dei lavoratori nei diversi Stati membri e ravvicinare gli oneri che queste norme di protezione comportano per le imprese della Comunità [21].

18 — Ibidem, punto 40. La traduzione tedesca di questa sentenza è meno precisa della versione originale italiana. In tedesco il brano recita «Status von öffentlich-rechtlich Bediensteten und nicht von Arbeitnehmern», mentre in italiano la frase è la seguente: «soggetti ad uno statuto di diritto pubblico e non al diritto del lavoro».

19 — Sentenza 15 ottobre 1996, causa C-298/94, Henke (Racc. pag. I-4989, punto 17).

20 — Sentenza 8 giugno 1994, causa C-382/92, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-2435, punto 28, con ulteriori rimandi).

21 — Ibidem, punto 15.

59. Vero è che occorre considerare che un'applicazione della direttiva 77/187 può rendere difficile la privatizzazione di enti di diritto pubblico, perché l'investitore si troverebbe a sostenere oneri economici che potrebbero influenzare la sua disponibilità ad investire. D'altra parte occorre tuttavia garantire la tutela dei dipendenti di aziende di diritto pubblico anche nell'ambito delle privatizzazioni. L'esclusione da detta tutela di taluni lavoratori per il solo fatto che il loro rapporto di lavoro si basa su un fondamento di diritto pubblico contrasterebbe con il citato obiettivo fondamentale della direttiva. Occorre inoltre considerare che il rapporto di lavoro di diritto pubblico cessa in caso di privatizzazione, come emerge in maniera chiara anche dal caso di specie. Come osservato supra al paragrafo 14, la DWML non poteva versare contributi al regime pensionistico del NHS per aumentare le prestazioni spettanti alla signora Beckman nell'ambito di tale regime al conseguimento dell'età pensionabile. La DWML doveva garantire un altro tipo di pensione.

60. La tendenza alla privatizzazione fa sì che un numero sempre maggiore di settori prima considerati facenti parte della pubblica amministrazione, come ad esempio le poste e le telecomunicazioni o l'approvvigionamento idrico, vengano oggi ritenuti attività economiche. Quando tali settori vengono privatizzati e gli enti interessati vengono trasferiti insieme al personale ad un nuovo proprietario, i lavoratori in questione si trovano in una situazione analoga a quella dei lavoratori interessati da un trasferimento di azienda tra privati. Pertanto non si vede perché essi non debbano essere considerati come «lavoratori» ai sensi della direttiva 77/187.

61. Al momento dell'adozione della direttiva 77/187 non era ancora in atto la tendenza alla privatizzazione. Pertanto dalla circostanza che la lettera della direttiva 77/187 non accenni al problema sollevato nella fattispecie non si può dedurre una volontà contraria del legislatore, secondo cui si dovrebbero escludere dall'ambito di tutela di detta direttiva casi come quello di specie. Semplicemente, nel 1977 non si poneva la questione. Casi come quello della fattispecie si configurano solo alla luce della mutata situazione politico-economica. La giurisprudenza dovrebbe tenerne conto nell'ambito dell'interpretazione della direttiva 77/187. Vero è che la direttiva è stata più volte modificata, tuttavia il problema di cui ci occupiamo nel caso di specie non è stato finora trattato dal legislatore.

62. Per questi motivi occorre partire dal presupposto che la direttiva 77/187 è applicabile nel caso di specie, quand'anche il rapporto di lavoro tra la signora Beckman e il NHS dovesse essere qualificato come rapporto di lavoro di diritto pubblico. Di conseguenza occorre considerare la ricorrente come lavoratore ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187.

b) Interpretazione della nozione di «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187

63. Se quindi l'art. 3 della direttiva 77/187 e la legislazione di recepimento adottata nel diritto britannico sono applicabili nel caso

di specie, si pone la questione della qualificazione dei diritti sanciti dall'art. 46 delle GWC. In particolare occorre chiarire se si tratti di «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187 e, pertanto, se esse non siano eventualmente passate dalla NWRHA alla DWML in occasione del trasferimento d'azienda.

64. In via preliminare occorre osservare che il governo britannico propende per un trasferimento dei diritti in questione. In particolare esso si esprime in tal senso non soltanto nelle osservazioni presentate nel presente procedimento, bensì anche sul sito Internet del Department of Trade and Industry (dti), in cui rinvia alla causa «Frankling», già citata, nonché alla presente controversia «Beckman». Su tale sito il governo britannico annuncia persino una modifica della legislazione nazionale, indipendentemente dalla decisione della Corte nella causa in oggetto, nel senso che diritti come quelli sanciti dall'art. 46 delle GWC siano comunque mantenuti in occasione di trasferimenti d'azienda [22].

65. Una siffatta modifica legislativa farebbe decadere il caso di specie, qualora comportasse un effetto retroattivo. Tuttavia a quanto consta finora non è stata adottata, né sta per esserlo, alcuna modifica. Pertanto è d'uopo prendere posizione sulla questione sollevata. Per facilità di comprensione occorre anzitutto esaminare la qualificazione della ERP.

22 — V. l'esposizione ai punti 18 e 19 sul sito Internet www.dti.gov.uk/er/tupe/consult.htm.

aa) Qualificazione della Early Retirement Pension

66. Occorre anzitutto constatare che la direttiva 77/187 non precisa la nozione di «prestazione di vecchiaia», né all'art. 3 né in altri punti. Neanche la giurisprudenza relativa a tale disposizione ha finora approfondito, per quanto è dato constatare, l'interpretazione della detta nozione.

67. A sostegno della loro tesi, secondo cui non si tratterebbe di una prestazione di vecchiaia, la signora Beckman e il governo britannico rinviano alle sentenze Barber [23] e Roberts/Tate & Lyle [24]. In queste sentenze la Corte avrebbe definito prestazioni anticipate di una pensione di anzianità, corrisposte in occasione di licenziamenti, come «condizioni di licenziamento» e, di conseguenza, «condizioni di lavoro» ai sensi dell'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (in prosieguo: la «direttiva 76/207») [25], ovvero come «retribuzione» ai sensi dell'art. 141 CE. Entrambe le parti nel procedimento ritengono che ciò escluda di considerare la ERP, che costituirebbe anch'essa un prepensionamento, come prestazione di vecchiaia.

23 — Sentenza nella causa C-262/88, citata alla nota 10.

24 — Sentenza nella causa 151/84, citata alla nota 11.

25 — GU L 39, pag. 40.

68. A tale proposito occorre considerare che dalla qualificazione delle prestazioni equiparabili alla ERP come retribuzione ai sensi dell'art. 141 [26] non deriva necessariamente che la ERP non costituisce una prestazione di vecchiaia. Infatti nella citata sentenza Barber si trattava proprio di una prestazione di vecchiaia, vale a dire una pensione, che tuttavia si fondava su un accordo aziendale e non rientrava pertanto nei regimi pensionistici legali cui non si applica l'art. 141 CE [27].

69. Per contro la qualificazione di una prestazione equiparabile alla ERP come condizione di licenziamento e di lavoro, come è avvenuto nella causa Roberts/Tate & Lyle, costituisce perlomeno un indizio per ritenere che pensioni di vecchiaia aziendali, versate anticipatamente, ossia prima del conseguimento dell'età pensionabile, in occasione di un licenziamento collettivo, non vanno necessariamente considerate come prestazione di vecchiaia a motivo della loro definizione come «pensione anticipata».

70. Tuttavia occorre osservare che la sentenza nella causa Roberts/Tate & Lyle concerneva una questione di parità di trattamento tra uomini e donne. In tale procedimento non veniva in esame la differenza tra prestazione di vecchiaia e prestazione di disoccupazione ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (in prosieguo: la «direttiva 79/7») [28], che, conformemente all'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207, era stata adottata per regolamentare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione del principio della parità di trattamento. La detta causa verteva solo sulla questione se la prestazione in esame rientrasse nell'ambito di applicazione della direttiva. A tale scopo era irrilevante se si trattasse di una prestazione di vecchiaia o di disoccupazione. In tal senso la detta sentenza contribuisce solo in maniera limitata alla soluzione del caso di specie.

71. È d'uopo invece richiamare la sentenza nella causa Buchner [29], riguardante la qualificazione di una prestazione definita come «pensione di vecchiaia anticipata per incapacità lavorativa». Il giudice nazionale sottoponeva la questione se detta prestazione costituisse una pensione di vecchiaia o di fine lavoro ai sensi dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7. Anche tale causa verteva su una questione relativa alla parità di trattamento. Conformemente alla disposizione modificata, gli uomini avevano diritto a tale prestazione non più, come prima, al compimento del 55° anno di età, bensì solo al compimento del 57° anno di età, mentre le donne ne avevano diritto già al compimento del 55° anno di età. Tuttavia la Corte ha dovuto operare a questo riguardo una distinzione tra una pensione di vecchiaia e una pensione di invalidità. In tal senso la detta causa è equiparabile alla fattispecie, relativa alla distinzione tra una prestazione di vecchiaia e una prestazione di licenziamento. In entrambi i casi è rilevante la definizione di prestazione di vecchiaia.

26 — Sentenza nella causa Barber, citata alla nota 10, punto 28.
27 — Ibidem.
28 — GU L 6, pag. 24.
29 — Sentenza 23 maggio 2000, causa C-104/98, Buchner e a. (Racc. pag. I-3625).

72. Nella causa Buchner la Corte ha dichiarato che la «pensione di vecchiaia anticipata per incapacità lavorativa» non costituisce una pensione di vecchiaia, bensì una pensione di invalidità. Essa ha motivato la sua pronuncia considerando che, sebbene la concessione della prestazione in questione fosse subordinata al raggiungimento di un limite d'età, restava il fatto che tale prestazione veniva concessa unicamente agli inabili al lavoro per malattia o altra infermità o difetto fisico o mentale. Tale prestazione non può costituire una pensione di vecchiaia ai sensi dell'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, il quale, in quanto disposizione derogatoria, secondo una giurisprudenza costante, tenuto conto dell'importanza fondamentale del principio della parità di trattamento, dev'essere interpretato restrittivamente [30].

73. Nelle mie conclusioni presentate nella detta causa ho altresì sottolineato che la distinzione tra una «prestazione di vecchiaia» e una «prestazione di disoccupazione» deve avvenire sulla base di criteri oggettivi. Nel caso di una «prestazione di vecchiaia», il compimento oggettivo di una determinata età è condizione necessaria e sufficiente. Caratteristico di una «prestazione di disoccupazione» è invece il fatto che il beneficiario della prestazione non sia vincolato da un rapporto di lavoro in atto [31]. In relazione al criterio dell'età minima, in tale procedimento ho ritenuto che esso non dovrebbe essere utilizzato quale elemento costitutivo nella qualificazione della prestazione, essendo esclusivamente idoneo a delimitare l'ambito dei potenziali aventi diritto [32].

74. Anche la ERP di cui all'art. 46 delle GWC è subordinata al conseguimento di una determinata età minima, vale a dire 50 anni. Inoltre essa è vincolata ad un periodo minimo di impiego soggetto al regime previdenziale obbligatorio nell'ambito dell'appartenenza alla NWRHA, ossia almeno cinque anni. Tuttavia, come nella causa Buchner, per quanto riguarda la ERP, il diritto alla prestazione non interviene con il conseguimento di una determinata età, bensì a motivo di un altro evento, ovvero l'inizio della disoccupazione. Anche se la ERP viene corrisposta solo a persone che hanno raggiunto una determinata età minima, il conseguimento di tale età non rende esigibile la prestazione. Ha diritto alla ERP non chiunque abbia 50 anni, ma solo chi, dopo il compimento di tale età minima, viene licenziato per determinati motivi precisati all'art. 46 delle GWC. A tale riguardo occorre respingere l'argomento dedotto dalla DWML, secondo cui il licenziamento determina solo l'esigibilità della ERP. Per contro, si deve convenire con la ricorrente nel procedimento principale e con il governo britannico che il licenziamento costituisce piuttosto il motivo per cui la prestazione viene erogata.

75. Pertanto, anche se la definizione della ERP induce a prima vista a ritenere che essa costituisca una «prestazione di vecchiaia» e il suo calcolo è connesso al conseguimento di una determinata età minima nonché alla

30 — Ibidem, punti 20 e 21.

31 — Conclusioni presentate il 16 settembre 1999 nella causa C-104/98, Buchner e a. (Racc. 2000, pag. I-3625, paragrafo 22).

32 — Ibidem, paragrafo 25.

durata dell'impiego presso il NHS soggetto al regime previdenziale obbligatorio, essa non può affatto essere considerata come «prestazione di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187.

76. Tale conclusione è corroborata da diverse considerazioni. L'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187, come l'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7, costituisce una disposizione derogatoria e — come dichiara la Corte in una costante giurisprudenza — in quanto tale essa dev'essere interpretata restrittivamente [33].

77. La definizione restrittiva dell'ambito di applicazione della disposizione derogatoria di cui all'art. 3, n. 3, è conforme all'obiettivo di tutela perseguito dalla direttiva 77/187, vale a dire garantire, nei limiti del possibile, la continuazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro, senza modifiche, con il cessionario, onde impedire che i lavoratori coinvolti nel trasferimento dell'impresa vengano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento [34]. Le prestazioni che, per loro natura, non sono manifestamente prestazioni di vecchiaia dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione delle norme generali di cui all'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva.

33 — V. sentenza nella causa Buchner e a., citata alla nota 29, punto 21, con ulteriori rimandi.

34 — V. sentenza nella causa Collino e Chiappero, citata alla nota 13, punto 37.

78. Anche la natura e le modalità del finanziamento, nonché il periodo per il quale viene corrisposta la ERP fanno propendere per la tesi illustrata. Come osservato supra ai paragrafi 14 e 20, i fondi necessari per finanziare le prestazioni della ERP devono essere messi a disposizione dall'ente del NHS responsabile del licenziamento. Vero è che le prestazioni vengono versate agli aventi diritto dal Secretary of State, tuttavia la NWRHA è tenuta ad un rimborso nei confronti del Secretary of State. In definitiva, soltanto il datore di lavoro responsabile del licenziamento sopporta i costi relativi al provvedimento di razionalizzazione del personale. A tale riguardo sussiste una netta separazione tra il finanziamento della ERP e il finanziamento del regime pensionistico aziendale generale ai sensi del NHS Pension Scheme.

79. Anche per quanto attiene al periodo per il quale viene corrisposta la ERP, essa si distingue nettamente dalla normale prestazione di vecchiaia. Al conseguimento dell'età pensionabile la pensione sostituisce la ERP. Quindi, quest'ultima viene erogata solo dalla data del licenziamento al conseguimento dell'età pensionabile. A tale riguardo occorre respingere la tesi della DWML, secondo cui si tratterebbe solo di un pagamento anticipato della «prestazione di vecchiaia». Si tratta invece di una prestazione diversa dalla «prestazione di vecchiaia».

80. Anche il nesso sistematico tra gli artt. 45 e 46 delle GWC corrobora la qualificazione qui prospettata delle prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC. Non è evidente il motivo per cui la sostanziale

imputabilità delle prestazioni ai sensi dell'art. 46 delle GWC sulle prestazioni di cui all'art. 45, che può comportare anche la completa esclusione delle prestazioni ai sensi dell'art. 45 delle GWC, debba necessariamente significare che solo le prestazioni di cui all'art. 45 delle GWC costituiscono prestazioni di licenziamento, come sostiene la DWML. La norma anticumulo evidenzia piuttosto l'analogia delle prestazioni previste dalle due disposizioni. Orbene, se le prestazioni ai sensi dell'art. 45 delle GWC costituiscono «prestazioni di licenziamento», il che è pacifico tra le parti, ciò dovrebbe valere anche per le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC. In caso contrario sorgerebbe la questione della fondatezza della detta imputabilità. Di regola si configura una imputazione solo tra prestazioni analoghe. In linea di principio prestazioni di diversa natura possono coesistere.

81. Il fatto che la ERP venga pagata sulla base di una disposizione di legge, il PSR, non sembra atto ad infirmare la detta soluzione. Vero è che l'art. 46, n. 12, delle GWC dispone che il PPSCB venga attuato mediante l'adozione di regolamenti, come osservato supra al paragrafo 7 delle presenti conclusioni. Tuttavia tale norma costituisce solo una modalità di attuazione. Come sottolinea legittimamente la signora Beckman, il NHS fa parte del settore pubblico britannico e pertanto disposizioni in materia di pagamento ai suoi dipendenti necessitano di una disciplina a livello legislativo. Come ha osservato il giudice nazionale nella sua ordinanza, dal punto di vista contenutistico, l'art. 46 delle GWC costituisce nondimeno un contratto collettivo elaborato dagli enti del servizio sanitario nazionale, in qualità di datori di lavoro, e riconosciuto dalle organizzazioni sindacali. Nella sua giurisprudenza la Corte ha più volte rilevato che un contratto collettivo non viene privato della propria qualità di disciplina contrattuale per il fatto di essere sancito o riconosciuto da norme di legge [35].

82. Pertanto, alla luce delle considerazioni che precedono, occorre concludere che la ERP non costituisce una «prestazione di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187.

bb) Altre prestazioni

83. Le considerazioni che precedono valgono anche, mutatis mutandis, per quanto riguarda la Lump sum on retirement, l'Annual allowance e la Lump sum compensation. Caratteristica di tutte queste prestazioni è che vengono corrisposte solo con l'inizio della disoccupazione sulla base di talune circostanze precisate. Le condizioni del conseguimento dell'età minima di 50 anni e di un periodo minimo di cinque anni di impiego presso la NWRHA soggetto al regime previdenziale obbligatorio mirano unicamente a restringere la cerchia dei potenziali aventi diritto. Le prestazioni non sono corrisposte a motivo del conseguimento dell'età prevista o dell'appartenenza all'azienda, bensì a titolo della disoccupazione sulla base di determinate circostanze connesse all'azienda. Pertanto, conformemente alle osservazioni relative alla ERP, neanche esse costituiscono pre-

35 — V. ad esempio, sentenza 24 settembre 1998, causa C-35/97, Commissione/Francia (Racc. pag. I-5325, punto 34).

stazioni di vecchiaia ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187.

cc) Proposta di conclusione

84. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo pertanto alla Corte di risolvere la prima questione pregiudiziale nel seguente modo: il diritto del lavoratore al pagamento della ERP e della Lump sum on retirement e/o all'Annual allowance e alla Lump sum compensation non è un diritto ad una prestazione di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187/CEE.

2) *Sulla seconda questione*

85. Con la seconda questione il giudice nazionale chiede se i diritti a prestazioni sanciti dall'art. 46 delle GWC costituiscano obblighi per il cedente, vale a dire la NWRHA, derivanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro, che si trasferiscono, ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, alla DWML in conseguenza della cessione dell'azienda alla stessa, e la rendano responsabile del pagamento delle prestazioni alla signora Beckman al momento del suo licenziamento. In subordine il giudice nazionale sottopone una questione relativa ad un trasferimento di prestazioni ai sensi dell'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187 sulla base del diritto derivante da un accordo nell'ambito di un contratto collettivo.

86. La presente questione concerne il problema se eventualmente i diritti sanciti dall'art. 46 delle GWC non rientrino nell'ambito di applicazione dell'art. 3 del regolamento a motivo della disposizione contenuta nell'art. 46, n. 12, delle GWC, secondo cui l'accordo collettivo va recepito con disposizioni di legge. La questione pregiudiziale si spiega presumibilmente con le dichiarazioni che figurano nella citata sentenza dell'E.A.T. nella causa Frankling. Il detto giudice nazionale ha statuito che i diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC non costituiscono diritti contrattuali e pertanto non vengono trasferiti al cessionario, poiché l'art. 46, n. 12, delle GWC prevedrebbe che le disposizioni di tale articolo vengano attuate («implemented») mediante disposizioni legali. L'E.A.T. ha fondato la propria opinione sul rapporto triangolare illustrato supra al paragrafo 20 delle presenti conclusioni. Diversamente da quanto disposto nell'ambito dell'art. 45 delle GWC, nel contratto collettivo il datore di lavoro non si impegnerebbe a versare al lavoratore le prestazioni previste all'art. 46 delle GWC. Il lavoratore avrebbe invece un diritto sancito per legge a prestazioni cui corrisponderebbe un obbligo di prestazione del NHS Pension Scheme. I datori di lavoro sarebbero tenuti a mettere a disposizione del NHS Pension Scheme i fondi necessari. Tale obbligo sarebbe esecutivo a norma di legge. Tra datore di lavoro e lavoratore sussisterebbe tutt'al più

un obbligo contrattuale nella misura in cui il primo è tenuto ad effettuare al NHS Pension Scheme pagamenti che consentirebbero al lavoratore di percepire le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC. Per contro il contratto non prevedrebbe alcun obbligo di pagamento per il datore di lavoro nei confronti del lavoratore. Tale obbligo non sarebbe neanche necessario, dal momento che i lavoratori godrebbero di un diritto sancito per legge nei confronti del NHS Pension Scheme [36].

87. Nell'ambito della questione se i diritti di cui godono i lavoratori in forza dell'art. 46 delle GWC costituiscano obblighi del cedente risultanti da un contratto di lavoro esistente al momento del trasferimento ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, occorre prendere in considerazione, oltre alla questione di chi debba pagare a chi, risolta nella sentenza dell'E.A.T., anche le osservazioni che seguono. I diritti sanciti dall'art. 46 delle GWC derivano, secondo le constatazioni del giudice nazionale, coincidenti sotto questo profilo con quelle dell'E.A.T., da un accordo collettivo concluso tra gli enti del NHS, in qualità di datori di lavoro, e i sindacati in cui sono organizzati i lavoratori di detto servizio sanitario nazionale. Pertanto, un'eventuale mancata applicazione dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 77/187 potrebbe derivare dall'effetto della necessaria attuazione dell'art. 46 delle GWC in base a disposizioni di legge.

88. Nell'ambito dell'esame della prima questione pregiudiziale si è già constatato che i diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC sono stati concordati dal punto di vista contenutistico nell'accordo collettivo. Solo l'attuazione dell'accordo collettivo avviene mediante disposizioni di legge. Come già accertato in precedenza, un contratto collettivo non viene privato della propria qualità di disciplina contrattuale per il fatto di essere sancito o riconosciuto per legge [37]. Non sembra che il legislatore abbia influito dal punto di vista contenutistico sulla struttura dei diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC. In tale contesto l'intervento del legislatore costituisce un requisito puramente formale che discende dall'appartenenza del NHS alla pubblica amministrazione.

89. Occorre inoltre notare che il contratto di lavoro stipulato tra la signora Beckman e la NWRHA indica espressamente che le GWC sono ad esso applicabili. A tale riguardo, in contrasto con la sentenza dell'E.A.T. nella causa Frankling, vi sono buoni motivi per supporre l'esistenza di un fondamento contrattuale dei diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC e — come contropartita — degli obblighi per il cedente.

90. Com'è già stato rilevato, in definitiva la circostanza che le disposizioni di cui all'art. 46 delle GWC devono essere attuate («implemented») in base a norme di legge riflette il fatto che il NHS fa parte della pubblica amministrazione e i compiti che questa deve svolgere richiedono un fondamento di legge. Qualora, come proposto nelle presenti conclusioni, si considerasse la direttiva 77/187 applicabile in linea di

36 — Sentenza dell'E.A.T., causa Frankling, citata alla nota 4, pag. 358.

37 — Sentenza nella causa Commissione/Francia, citata alla nota 35, punto 34.

principio ai rapporti di lavoro del NHS, sarebbe incoerente escludere l'applicabilità dell'art. 3, nn. 1 e 2, per il motivo che i diritti fissati nell'accordo collettivo devono essere riconosciuti ovvero attuati («implemented») con legge. Alla luce delle considerazioni svolte sulla prima questione, si dovrebbe concludere che i diritti derivanti dall'art. 46 delle GWC costituiscono obblighi per il cedente, risultanti da un contratto di lavoro esistente al momento del trasferimento ovvero da un contratto collettivo ai sensi dell'art. 3, n. 2, della direttiva 77/187.

91. La soluzione qui proposta è equiparabile alla giurisprudenza relativa alla definizione della nozione di «retribuzione» di cui all'art. 141 CE. Nell'ambito della detta nozione la Corte ha precisato che essa non può essere estesa ai regimi o alle prestazioni previdenziali, in ispecie alle pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinate dalla legge al di fuori di qualsiasi concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata, e obbligatorie per categorie generali di lavoratori [38]. Per contro essa ha riconosciuto come retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE prestazioni sulla base di regimi non obbligatoriamente applicabili a categorie generali di lavoratori, bensì riguardanti soltanto i lavoratori di talune imprese, di modo che l'affiliazione a detti regimi risulta necessariamente dal rapporto di lavoro con un determinato datore di lavoro [39].

38 — Sentenza nella causa Barber, citata alla nota 10, punto 22.
39 — Ibidem, punto 26.

92. Analogamente, anche nel caso di specie si deve considerare che le prestazioni di cui all'art. 46 delle GWC si fondano su un accordo collettivo concluso tra gli enti del NHS, in qualità di datori di lavoro, e i rappresentanti delle più importanti organizzazioni sindacali e successivamente approvato dal General Whitley Council. Occorre inoltre tenere conto del fatto che l'applicazione di detto accordo al relativo rapporto di lavoro viene espressamente concordata nel contratto di lavoro, come quello della signora Beckman. Pertanto è d'uopo partire dal presupposto che l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 46 delle GWC si fonda sia sul contratto di lavoro e sul rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, sia su un accordo collettivo come previsto all'art. 3, n. 2, della medesima direttiva. Anche se le prestazioni in questione sono disciplinate per legge dal PSR e dal CPRR, i diritti e gli obblighi non si basano su tali disposizioni di legge, bensì sull'accordo collettivo e sul suo inserimento nel contratto di lavoro in questione.

93. Pertanto propongo alla Corte di risolvere la seconda questione pregiudiziale nel seguente modo: sussiste un obbligo per il cedente, risultante dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o dall'accordo collettivo ai sensi dell'art. 3, nn. 1 e 2, di pagamento di prestazioni al lavoratore in caso di licenziamento, che si trasferisce in conseguenza del trasferimento dell'azienda e rende il cessionario responsabile del pagamento delle dette prestazioni al lavoratore licenziato.

VII — Conclusione

94. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali sottopostele come segue:

1) il diritto del lavoratore al pagamento anticipato della pensione e della somma forfettaria e/o all'assegno annuale e all'indennità forfettaria non è un diritto ad una prestazione di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187/CEE;

2) sussiste un obbligo per il cedente, risultante dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o dall'accordo collettivo ai sensi dell'art. 3, nn. 1 e 2, di pagamento di prestazioni al lavoratore in caso di licenziamento, che si trasferisce in conseguenza del trasferimento dell'azienda e rende il cessionario responsabile del pagamento delle dette prestazioni al lavoratore licenziato.