CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ANTONIO TIZZANO presentate il 27 aprile 2006 [1]

1. La presente causa riguarda tre quesiti pregiudiziali sottoposti alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spagna) e relativi all'interpretazione della direttiva del Consiglio 20 ottobre 1980, 80/987/CEE [2], concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (in prosieguo: la «direttiva 80/987» o semplicemente la «direttiva»), come modificata dalla direttiva 2002/74/CE [3] (in prosieguo: la «direttiva 2002/74»).

2. In sintesi, viene ancora una volta sollevata la questione della compatibilità con il diritto comunitario di una normativa nazionale che, in caso d'insolvenza del datore di lavoro, prevede il pagamento da parte di un fondo di garanzia di crediti dovuti ai lavoratori (in questo caso, delle indennità di licenziamento) solo qualora essi siano stati stabiliti con decisioni giudiziarie o amministrative, ad esclusione quindi dei crediti risultanti da accordi di conciliazione.

I — Quadro giuridico

Il diritto comunitario rilevante

3. L'art. 1, n. 1, della direttiva 80/987 dispone che «[l]a presente direttiva si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1».

4. L'art. 2, n. 2, della direttiva precisa che quest'ultima «non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione dei termini "lavoratore subordinato", "datore di lavoro", "retribuzione", "diritto maturato" e "diritto in corso di maturazione"».

1 — Lingua originale: l'italiano.

2 — GU L 283, pag. 23.

3 — Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE, che modifica la direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU L 270, pag. 10).

5. Ai sensi poi dell'art. 3, n. 1:

«gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'articolo 4, il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati, risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro e relativi alla retribuzione del periodo situato prima di una data determinata».

6. Ai fini della presente causa, va anche richiamata la direttiva 2002/74 che ha modificato la direttiva 80/987 sostituendo, per quanto qui interessa, il testo dell'art. 3 con quello seguente:

«gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'articolo 4, il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati, risultanti dai contratti di lavoro o da rapporti di lavoro, comprese le indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, se previste dal diritto nazionale».

7. Secondo il primo comma dell'art. 2, n. 1, della direttiva 2002/74, entrata in vigore l'8 ottobre 2002, gli Stati membri avevano tempo fino all'8 ottobre 2005 per «mett[ere] in vigore le disposizioni legislative, regolamentare e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva». A tal riguardo, il secondo comma della disposizione precisa che:

«[gli Stati membri] applicano le disposizioni di cui al primo comma ad ogni stato di insolvenza dei datori di lavoro intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore di dette disposizioni».

Il diritto nazionale

8. L'art. 26 dell'Estatuto de los Trabajadores (in prosieguo «lo Statuto dei lavoratori»), come modificato dal regio decreto legislativo 24 marzo 1995, n. 1 [4], prevede che:

«1. Si intendono per retribuzione tutte le prestazioni economiche, in denaro o in natura, percepite dai lavoratori subordinati a titolo di corrispettivo per le attività da essi svolte per conto altrui nell'ambito del loro rapporto di lavoro, sia che retribuiscano il lavoro effettivo, a prescindere dalla forma di retribuzione, o i periodi di riposo equiparabili al lavoro (...)

4 — BOE del 29 marzo 1995, n. 75, pag. 9654.

2. Non vengono considerate come retribuzione le somme percepite dal lavoratore quale rimborso delle spese sostenute in occasione della sua attività professionale, le prestazioni e le indennità della previdenza sociale nonché le indennità corrispondenti a trasferimenti, sospensioni o licenziamenti».

9. Ai sensi poi dell'art. 33 dello Statuto dei lavoratori, nella versione risultante dalla legge 19 dicembre 1997, n. 60 [5]:

«1. Il Fondo de Garantía Salarial [in prosieguo: il «Fogasa»], organismo autonomo dipendente del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, (...) versa ai lavoratori l'importo delle retribuzioni loro dovute in caso di insolvenza, di sospensione dei pagamenti, di fallimento o di risanamento giudiziario dei datori di lavoro.

(...)

2. Il Fondo de Garantía Salarial versa, nei casi di cui al n. 1, le indennità decise con sentenza o con decisione amministrativa a favore dei lavoratori a causa del licenziamento o dello scioglimento del contratto, conformemente agli artt. 50, 51 e 52, lett. c), della presente legge, entro il limite massimo di un'annualità, senza che la retribuzione giornaliera utilizzata come base del calcolo possa eccedere il doppio della retribuzione minima interprofessionale».

10. Infine, il n. 8 della stessa disposizione prevede che il Fogasa, nelle ipotesi di licenziamenti per cause economiche in imprese con meno di 25 dipendenti, debba, esclusivamente a sue spese e senza necessità che sussista l'insolvenza del datore di lavoro, farsi carico del 40 % dell'indennità.

II — Fatti e procedura

11. Il 4 novembre 2002, il sig. Cordero Alonso è stato licenziato dalla società Transportes San-Gom, SL, presso la quale era impiegato, per cause imputabili alla situazione economica dell'impresa.

12. In seguito all'impugnazione del licenziamento da parte del sig. Cordero Alonso,

5 — BOE del 20 dicembre 1997, n. 304, pag. 37453.

quest'ultimo e Transportes San-Gom hanno sottoscritto un accordo di conciliazione, successivamente approvato dal giudice adito, che confermava l'estinzione del rapporto di lavoro per le cause fatte valere dal datore e prevedeva il versamento al lavoratore di un'indennità di licenziamento di EUR 5 540,06.

13. Transportes San-Gom essendo stata dichiarata insolvente il 24 Aprile 2003, il sig Cordero Alonso ha quindi chiesto al Fogasa di corrispondergli la suddetta indennità. Il Fondo ha accettato di versare al lavoratore, in applicazione dell'art. 33, n. 8, dello Statuto dei lavoratori, il 40 % delle indennità dovutegli, ma gli ha rifiutato il restante 60 % perché, a suo avviso, questa quota non gli era dovuta, trattandosi di indennità prevista da un accordo di conciliazione e non da un provvedimento giurisdizionale o amministrativo.

14. Con sentenza del 9 luglio 2004, il Juzgado de lo Social de Palencia respingeva il ricorso presentato dal lavoratore contro la decisione del Fogasa. Il sig. Cordero Alonso ricorreva allora in appello dinnanzi al Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, il quale, nutrendo dubbi sull'interpretazione delle direttive 80/987 e 2002/74 nonché sulla portata del principio generale di uguaglianza e del principio del primato del diritto comunitario, decideva, con ordinanza del 28 gennaio 2005, di sospendere il procedimento dinanzi ad esso pendente e di sottoporre alla Corte di giustizia i seguenti quesiti pregiudiziali:

«1) Se l'obbligo imposto agli Stati membri di adottare tutte le misure di carattere generale e particolare atte ad assicurare l'esecuzione degli obblighi derivanti dal Trattato che istituisce la Comunità europea ovvero determinati dagli atti delle istituzioni della Comunità (art. 10 del Trattato), nonché il principio del primato del diritto comunitario rispetto al diritto nazionale, comportino, di per sé e senza necessità di disposizioni esplicite di diritto interno, l'attribuzione agli organi giurisdizionali nazionali del potere di disapplicare qualsiasi tipo di norma di diritto interno che sia contraria al diritto comunitario, indipendentemente dal rango di tale norma nella gerarchia delle fonti (regolamento, legge o addirittura Costituzione).

2) a) Se, quando le istituzioni amministrative e giurisdizionali spagnole devono pronunciarsi sul diritto di un lavoratore, il cui datore di lavoro sia stato dichiarato insolvente, a ricevere a carico del Fondo de Garantía Salarial le indennità dovutegli per la cessazione di un contratto di lavoro la cui garanzia contro l'insolvenza è stata stabilita dalla normativa nazionale, esse applichino il diritto comunitario benché la direttiva 80/987/CEE

non preveda espressamente, agli artt. 1 e 3, le indennità dovute per la cessazione del contratto.

b) In caso di soluzione affermativa, se le istituzioni amministrative e giudiziarie spagnole, nell'applicare la direttiva 80/987/CEE e le norme di diritto interno che traspongono il contenuto di quest'ultima, siano vincolate dal principio della parità dinanzi alla legge e dal divieto di discriminazione risultante dal diritto comunitario, con la portata precisata dall'interpretazione fornita per lo stesso dalla Corte di giustizia delle Comunità europee, benché essa non coincida con l'interpretazione dell'analogo diritto fondamentale riconosciuto dalla Costituzione spagnola nell'interpretazione fornita per lo stesso dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale spagnola.

c) In caso di soluzione affermativa, se il diritto fondamentale della parità dinanzi alla legge risultante dal diritto comunitario imponga un obbligo di parità di trattamento tra le ipotesi in cui il diritto del lavoratore all'indennità dovuta per la cessazione del contratto sia stato stabilito da una pronuncia giurisdizionale e le ipotesi in cui tale diritto consegua ad un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro concluso alla presenza di un giudice e con l'approvazione dell'organo giurisdizionale.

3) a) Se, nell'ipotesi in cui, prima dell'entrata in vigore della direttiva 2002/74/CE, uno Stato membro già riconoscesse nella propria legislazione interna il diritto del lavoratore ad ottenere una tutela da parte dell'organismo di garanzia con riferimento ad un'indennità dovuta per la cessazione del contratto in caso di insolvenza del datore di lavoro, possa considerarsi che, a partire dall'entrata in vigore della detta direttiva, vale a dire l'8 ottobre 2002, lo Stato membro stia applicando il diritto comunitario, anche se non è trascorso il termine ultimo per la trasposizione della stessa, quando decide sulla concessione, da parte dell'organismo di garanzia, di tali indennità dovute per la cessazione del contratto in situazioni di insolvenza del datore di lavoro dichiarate successivamente all'8 ottobre 2002.

b) In caso di soluzione affermativa, se le istituzioni amministrative e giudiziarie spagnole, nell'applicare la direttiva 2002/74/CE e le norme di diritto interno che traspongono il contenuto della stessa, siano vincolate dal principio della parità dinanzi alla legge e dal divieto di discriminazione risultante dal diritto comunitario, nella portata precisata dall'interpretazione fornita per lo stesso dalla Corte di giustizia delle Comunità europee, benché essa non coincida con l'interpretazione dell'analogo diritto fondamentale riconosciuto dalla Costituzione spagnola nell'interpre-

tazione fornita per lo stesso dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale spagnola.

c) In caso di soluzione affermativa, se il diritto fondamentale della parità dinanzi alla legge risultante dal diritto comunitario imponga un obbligo di parità di trattamento tra le ipotesi in cui il diritto del lavoratore all'indennità dovuta per la cessazione del contratto sia stato stabilito da una pronuncia giudiziale e le ipotesi in cui esso sia il risultato di un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro concluso dinanzi ad un giudice e con l'approvazione dell'organo giurisdizionale».

15. Nel procedimento così instauratosi, hanno presentato osservazioni scritte il Fogasa, il governo spagnolo e la Commissione.

III — Analisi giuridica

Sull'applicabilità della direttiva 80/987

16. Comincio con i quesiti 2 a) e 3 a), con i quali il giudice spagnolo chiede in sostanza se la normativa nazionale in esame rientri nella sfera d'applicazione del diritto comunitario, e segnatamente della direttiva 80/987.

17. Come si è visto, in effetti, la principale questione sollevata nell'ambito della controversia pendente dinanzi al giudice nazionale è se il trattamento riservato dall'art. 33, n. 2, dello Statuto dei lavoratori alle indennità di licenziamento stabilite mediante accordo di conciliazione violi o meno il principio d'eguaglianza [6].

18. Com'è noto però, seconda la costante giurisprudenza della Corte e come ricorda lo stesso giudice a quo, possono essere sindacate in base ai principi generali del diritto comunitario, quale appunto quello d'eguaglianza, solo le normative nazionali che «rientra[no] nella sfera di applicazione del diritto comunitario», e ciò poiché tali principi vincolano gli Stati membri unica-

6 — Principio che, com'è noto, «impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo che una differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata». V., ex multis, sentenza 8 gennaio 2002, causa C-507/99, Denkavit (Racc. pag. I-169, punto 44); 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero (Racc. pag. I-11915, punto 32); 16 dicembre 2004, causa C-520/03, Olaso Valero (Racc. pag. I-12065, punto 34), nonché ordinanza 13 dicembre 2005, causa C-177/05, Guerrero Pecino (Racc. pag. I-10887, punto 26).

mente quando essi «danno esecuzione alle discipline comunitarie» [7].

19. Da qui la necessità di esaminare preliminarmente i quesiti ora in esame, dato che si tratta per l'appunto di determinare anzitutto se il predetto art. 33, n. 2, dello Statuto dei lavoratori attui realmente disposizioni comunitarie e rientri quindi nell'ambito di applicazione del diritto comunitario. Solo se la risposta a tale questione sarà positiva, si potrà allora verificare la compatibilità di quella disposizione con il principio di eguaglianza.

20. Ora, l'ordinanza di rinvio solleva alcuni dubbi circa l'applicabilità alla fattispecie oggetto della causa principale della direttiva 80/987, sia nella sua versione originaria che in quella modificata. Da un lato, essa si chiede se trattamenti di fine rapporto del tipo di quelli in causa possano essere considerati «retribuzione» ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva (nella versione originaria), e quindi se rientrino o meno nell'ambito di applicazione dell'obbligo di garanzia di cui a tale articolo. Dall'altro, essa s'interroga sulla possibilità di applicare, in via alternativa, l'art. 3, come modificato dalla direttiva 2002/74, il quale fa invece espresso riferimento alle «indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro».

21. Nel prospettare tale ipotesi, il giudice a quo si riferisce in particolare alla circostanza che, sebbene il termine di trasposizione della direttiva non fosse ancora scaduto al momento dei fatti di causa, all'epoca il diritto spagnolo già prevedeva, all'art. 33 dello Statuto dei Lavoratori, la copertura delle indennità di licenziamento da parte del Fogasa. Si potrebbe quindi ritenere che, all'atto dell'entrata in vigore della direttiva di modifica (avvenuta prima del licenziamento del ricorrente e della dichiarazione d'insolvenza del convenuto), il suddetto art. 33 dello Statuto fungesse già da misura di trasposizione del nuovo art. 3 della direttiva 2002/74.

22. A tali interrogativi, le parti propongono risposte divergenti.

23. Il Fogasa ed il governo spagnolo sostengono, infatti, che le indennità in causa non rientrerebbero nella sfera d'applicazione della direttiva, e ciò per un duplice ordine di motivi. In primo luogo, non potrebbero qui trovare applicazione le modifiche introdotte dalla direttiva 2002/74, dato che il termine fissato per la sua trasposizione non era ancora scaduto all'epoca dei fatti di

7 — Sentenza Rodríguez Caballero, cit., punti 30-32. Altri casi di compatibilità con il principio generale di eguaglianza di disposizioni nazionali adottate in esecuzione di atti comunitari sono dati dalle sentenze 25 novembre 1986, cause riunite 201/85 e 202/85, Klensch (Racc. pag. 3477, punti 9-10); 14 luglio 1994, causa C-351/92, Graff (Racc. pag. I-3361, punti 15-17), e 17 aprile 1997, causa C-15/95, EARL de Kerlast (Racc. pag. I-1961, punti 35-40).

causa. In secondo luogo, non si potrebbe neppure parlare, per quelle indennità, di «retribuzione» ai sensi della versione originaria della direttiva 80/987, poiché il diritto nazionale applicabile (nella specie, l'art. 26, n. 2, dello Statuto dei lavoratori [8]), al quale l'art. 2 della direttiva rinvia per la definizione di tale nozione, escluderebbe espressamente che le indennità di licenziamento costituiscano retribuzione.

24. La Commissione fa invece principalmente valere che, ancorché la definizione della nozione di «retribuzione» spetti all'ordinamento di ogni Stato membro, il giudice nazionale è sempre e comunque tenuto ad interpretare il proprio diritto in modo conforme al diritto comunitario, ivi comprese le direttive, come la direttiva 2002/74, già entrate in vigore al momento dei fatti di causa, ma il cui termine di trasposizione non sia ancora scaduto in quel momento [9]. Nella specie, ciò significa, prosegue la Commissione, che il giudice a quo, privilegiando un'interpretazione delle disposizioni controverse dello Statuto dei lavoratori compatibile con la lettera e lo spirito delle modifiche introdotte dalla direttiva 2002/74, deve includere le indennità di licenziamento tra i crediti garantiti in attuazione del diritto comunitario.

25. Per parte mia, comincio col rilevare che la direttiva 2002/74 contiene due disposizioni che potrebbero essere particolarmente rilevanti ai fini della presente causa.

26. Innanzitutto, diversamente dalla prima versione, che rimetteva interamente agli Stati membri la determinazione dei crediti oggetto di tutela da parte degli organismi di garanzia, la versione modificata precisa espressamente che detti organismi devono, in caso di insolvenza del datore di lavoro, assicurare il pagamento delle «indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro» quando queste sono «previste dal diritto nazionale» (nuovo art. 3).

27. Per quanto riguarda poi il termine per l'applicazione di tali modifiche, ricordo che l'art. 3 della direttiva 2002/74 prevedeva che quest'ultima entrasse in vigore il giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, vale a dire l'8 ottobre 2002, mentre il termine per la sua trasposizione negli ordinamenti nazionali era fissato dall'art. 2, n. 1, primo comma, all'8 ottobre 2005. Tuttavia, lo stesso art. 2, n. 1 specificava, al secondo comma, che gli Stati

8 — V. supra, par. 8.

9 — A tale riguardo, la Commissione si riferisce in particolare alla sentenza 8 ottobre 1987, causa 80/86, Kolpinghuis Nijmegen (Racc. pag. 3969, punto 15), e alle conclusioni dell'avvocato generale Jacobs del 20 maggio 1992 nella causa C-295/90, Parlamento/Consiglio (Racc. 1992, pag. I-4193, paragrafo 43), nonché dell'avvocato generale Darmon del 17 novembre 1993 nella causa C-236/92, Regione Lombardia (Racc. 1994, pag. I-483, paragrafo 27).

membri «applicano le disposizioni [necessarie per conformarsi alla direttiva] ad ogni stato di insolvenza dei datori di lavoro intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore di dette disposizioni».

28. Ciò significa che in caso di trasposizione anticipata della direttiva le disposizioni nazionali ad essa conformi devono essere applicate a tutti gli stati d'insolvenza posteriori all'entrata in vigore di tali disposizioni, ivi compresi, quindi, quelli dichiarati prima dell'8 ottobre 2005. È appena il caso di ricordare che, in tale eventualità, le predette misure, in quanto attuative di disposizioni comunitarie, rientrano nella loro sfera di applicazione.

29. Ora, a me sembra che questo sia proprio il caso di specie. In effetti, risulta chiaramente dall'ordinanza di rinvio che:

(i) il datore di lavoro, la società Transportes San-Gom, è stata dichiarato insolvente il 24 aprile 2003, cioè successivamente all'entrata in vigore della direttiva 2002/74 l'8 ottobre 2002;

(ii) al momento della dichiarazione d'insolvenza, era già vigente l'art. 33, n. 2, dello Statuto dei lavoratori che prevedeva la copertura delle indennità di licenziamento da parte del Fogasa, in piena conformità quindi con le modifiche introdotte dalla direttiva 2002/74. In altre parole, come spiega lo stesso giudice a quo, all'epoca dei fatti di causa il nuovo art. 3 della direttiva, nonostante l'assenza di una norma di trasposizione ad hoc, poteva considerarsi già attuato dalla normativa nazionale esistente [10]. Com'è noto, infatti, la giurisprudenza comunitaria ha espressamente riconosciuto che, ai fini del recepimento di una direttiva, non è sempre necessario un apposito atto formale di trasposizione, in particolare quando la normativa nazionale è già conforme alla disciplina comunitaria [11].

30. Se si segue tale ragionamento, si può allora concludere che l'applicazione di una normativa nazionale, come l'art. 33, n. 2, dello Statuto dei lavoratori, a circostanze quali quelle della causa a qua potrebbe rientrare nella sfera di applicazione della direttiva 80/987, come modificata dalla direttiva 2002/74.

10 — Tale interpretazione sembra confermata anche dal fatto che, per quanto risulta, nessuna norma specifica di trasposizione è stata tuttora adottata dalla Spagna.

11 — V., ad esempio, sentenza 23 maggio 1985, causa 29/84, Commissione/Germania (Racc. pag 1661, punto 23); 9 aprile 1987, causa 363/85, Commissione/Italia (Racc. pag. 1733, punto 7); 16 novembre 2000, causa C-214/98, Commissione/Grecia (Racc. pag. I-9601, punto 49), e 10 maggio 2001, causa C-144/99, Commissione/Paesi Bassi (Racc. pag. I-3541, punto 17).

31. Ma anche ove la Corte dovesse ritenere applicabile al caso di specie non già la versione modificata della direttiva, ma quella precedente, ciò non significherebbe che le indennità di cui si discute esulerebbero necessariamente dalla sfera di applicazione del diritto comunitario in quanto non potrebbero essere considerate «retribuzione» ai sensi dell'art. 3, n. 1.

32. Ricordo infatti che, nella sentenza Olaso Valero, la Corte ha avuto modo di precisare che, anche se «compete al diritto nazionale precisare il termine "retribuzione" e definirne il contenuto», «il fatto che la direttiva 80/987 ricolleghi il pagamento della retribuzione a periodi di riferimento non ne esclude l'applicazione a indennità per licenziamento (...)», tanto più che «tale constatazione [era] corroborata» dalle modifiche previste dalla direttiva 2002/74, all'epoca non ancora entrata in vigore [12]. In altre parole, prima ancora dell'entrata in vigore della nuova direttiva, potevano essere ricompresi nella nozione di «retribuzione» non solo crediti salariali, corrispondenti alla remunerazione di prestazioni lavorative effettuate durante un determinato periodo, ma anche crediti di altra natura, quali i trattamenti di fine rapporto.

33. Una simile interpretazione si giustificherebbe a maggior ragione, mi sembra, in un caso come quello di specie in cui la direttiva 2002/74 era invece già in vigore al momento dei fatti di causa. Ciò sarebbe in linea non solo, come sottolinea giustamente la Commissione (supra, par. 24), con il ricordato obbligo d'interpretazione conforme [13], ma anche, su un piano più generale, con le finalità di tutela dei lavoratori perseguite dalla disciplina comunitaria.

Sulla violazione del principio d'eguaglianza

34. Con i quesiti 2 c) e 3 c), il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León chiede in sostanza se, nell'ipotesi in cui la normativa in causa rientri nella sfera di applicazione del diritto comunitario, il principio generale di eguaglianza osti a che la garanzia del Fogasa sia limitata alle indennità di licenziamento stabilite con decisioni giudiziarie o amministrative, lasciando quindi fuori da tale tutela le indennità previste da accordi di conciliazione.

12 — Sentenza Olaso Valero, cit., punti 31 e 32. In tale causa, il giudice del rinvio sosteneva infatti che il riferimento contenuto nella direttiva a retribuzioni relative a determinati periodi temporali «mal si concili[erebbe] con l'idea di indennità» (Ibidem, punto 26).

13 — Sull'esistenza di un tale obbligo anche rispetto a direttive entrate in vigore ma il cui termine di trasposizione non è ancora scaduto, v. segnatamente sentenza Kolpinghuis Nijmegen, cit., punti 15 e 16. Nello stesso senso, v. anche le mie conclusioni del 30 giugno 2005 relative alla causa C-144/04, Mangold (Racc. pag. I-9981, paragrafi 115-120).

35. Dico subito che la risposta a tali quesiti può essere dedotta molto agevolmente dalla giurisprudenza comunitaria. Nelle citate cause Rodríguez Caballero, Olaso Valero e Guerrero Pecino, la Corte ha già infatti avuto modo di pronunciarsi sul regime applicato in Spagna a crediti lavorativi riconosciuti nell'ambito di un procedimento di conciliazione. Ed il giudice comunitario ha sempre ritenuto che si fosse qui in presenza di una violazione del principio di eguaglianza, poiché, da un parte, la normativa nazionale comportava un diverso trattamento di lavoratori che «versavano nella stessa situazione» [14] e, dall'altra, «non [era] stato proposto alcun argomento persuasivo che giustific[asse] la disparità di trattamento tra i diritti (...) riconosciuti con sentenze o con decisione amministrativa e quelli (...) riconosciti in occasione del procedimento di conciliazione» [15].

36. Orbene, anche nella presente causa viene applicato un diverso trattamento a lavoratori che si trovino nella medesima situazione, in quanto sono stati oggetto di un licenziamento per cause economiche e per tale ragione hanno diritto al versamento di un'indennità. Aggiungo che né il giudice del rinvio né le parti intervenienti hanno addotto un qualsiasi argomento nuovo che la Corte non abbia già potuto vagliare nell'ambito dell'esame dei citati precedenti. Addirittura, il governo spagnolo ed il Fogasa non hanno proprio presentato osservazioni sul punto.

37. Per tali motivi, ritengo che il principio generale di eguaglianza osti ad una normativa nazionale, come quella controversa nel caso di specie, che prevede il pagamento da parte dell'organismo nazionale di garanzia, a titolo di responsabilità sussidiaria, delle indennità di licenziamento solo qualora esse siano state stabilite con decisioni giudiziarie o amministrative, escludendo da tale meccanismo di garanzia le indennità di licenziamento riconosciute invece mediante accordo di conciliazione.

Sulle conseguenze dell'interpretazione resa dalla Corte

38. Si deve infine rispondere ai quesiti 1), 2 b) e 3 b) con i quali il giudice del rinvio interroga la Corte sulle conseguenze giuridiche che dovrà trarre da un'eventuale sentenza comunitaria che dichiari l'incompatibilità di una normativa come quella in discussione, ed in particolare se, a seguito di tale sentenza, egli dovrà disapplicare detta

14 — Sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 33.

15 — Sentenza Olaso Valero, cit., punto 37. V. anche sentenza Rodríguez Caballero, punti 34-39 ed ordinanza Guerriero Pecino, cit., punti 28-29.

normativa nell'ambito del giudizio principale.

39. Nel formulare tale quesito, il giudice del rinvio si riferisce in particolare al fatto che l'ordinamento spagnolo non gli consentirebbe di disapplicare una norma avente rango di legge, come lo Statuto dei lavoratori, e che, inoltre, l'interpretazione del principio di eguaglianza fornita dalla Corte di giustizia nelle sentenze Rodríguez Caballero e Olaso Valero non sarebbe conforme all'interpretazione del principio costituzionale della «parità dinanzi alla legge», di cui all'art. 14 della Costituzione spagnola, quale accolta da varie corti nazionali, ivi inclusa la Corte costituzionale [16].

40. Anche su tale punto, tuttavia, devo ricordare che la Corte ha già avuto modo da tempo di fornire una risposta assolutamente univoca. È infatti costante nella sua giurisprudenza l'affermazione secondo cui il giudice nazionale «ha l'obbligo di applicare integralmente il diritto comunitario e di tutelare i diritti che questo attribuisce ai singoli, disapplicando le disposizioni eventualmente contrastanti della legge interna (...) senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale» [17].

41. D'altronde, proprio con riguardo alla materia de qua, la Corte ha di recente ribadito, nella sentenza Rodríguez Caballero, che «il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria [incompatibile con il principio generale di eguaglianza] (...) e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori» [18].

42. Ritengo pertanto di poter concludere che il giudice nazionale sia tenuto a disapplicare una normativa interna, come quella di cui alla causa principale, che, in violazione del principio di eguaglianza, escluda dalla garanzia di pagamento prevista da detta normativa le indennità di licenziamento stabilite con accordo di conciliazione.

16 — Nella propria ordinanza, il giudice del rinvio si riferisce alla sentenza del Tribunal Constitucional del 25 ottobre 1993, n. 306, in cui tale Corte ha considerato che l'art. 33 dello Statuto dei lavoratori non viola il principio della parità dinanzi alla legge.

17 — Così già la celebre sentenza 9 marzo 1978, causa 106/77, Simmenthal (Racc. 1978, pag. 629, punti 21 e 24). Ma v. anche, tra le tante, sentenze 19 giugno 1990, causa C-213/89, Factortame (Racc. pag. I-2433, punto 20); 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Francovich e a. (Racc. pag. I-5357, punto 32); 8 giugno 2000, causa C-258/98, Carra e a. (Racc. pag. I-4217, punto 16); 18 settembre 2003, causa C-416/00, Morellato (Racc. pag. I-9343, punti 43 e 44), e 3 maggio 2005, cause riunite C-387/02, C-391/02 e C-403/02, Berlusconi e a. (Racc. pag. I-3565, punto 72).

18 — Sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 43 e giurisprudenza ivi citata. V. anche sentenza Olaso Valero, cit., punto 38, ed ordinanza Guerrero Pecino, cit., punto 30.

IV — Conclusioni

43. Concludo pertanto proponendo alla Corte di rispondere ai quesiti sottoposti dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León nel senso che:

«1) L'applicazione di una normativa nazionale, come l'art. 33, n. 2, dello Statuto dei lavoratori, a circostanze quali quelle della causa a qua rientra nella sfera di applicazione della direttiva del Consiglio 20 ottobre 1980, 80/987/CEE, come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE.

2) Il principio generale di eguaglianza osta ad una normativa nazionale, come quella controversa nel caso di specie, che prevede il pagamento da parte dell'organismo nazionale di garanzia, a titolo di responsabilità sussidiaria, delle indennità di licenziamento solo qualora esse siano state stabilite con decisioni giudiziarie o amministrative, escludendo pertanto da tale meccanismo di garanzia le indennità di licenziamento riconosciute invece mediante accordo di conciliazione.

3) Il giudice nazionale deve disapplicare una normativa interna, come quella di cui alla causa principale, che, in violazione del principio di eguaglianza, escluda dalla garanzia di pagamento prevista da detta normativa le indennità di licenziamento stabilite con accordo di conciliazione».