SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)
11 novembre 2004 *

Nel procedimento C-425/02,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'art. 234 CE, proposta dalla Cour administrative (Lussemburgo) con provvedimento 21 novembre 2001, pervenuta alla Corte il 25 novembre 2002, nella causa

Johanna Maria Delahaye, coniugata Boor,

e

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, dal sig. C. Gulmann e dalla sig.ra N. Colneric (relatore), giudici,

* Lingua processuale: il francese.

avvocato generale: sig. P. Léger
cancelliere: sig.ra M. Múgica Arzamendi, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 6 maggio 2004,

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la sig.ra Johanna Maria Delahaye, coniugata Boor, dagli avv.ti R. Assa e N. Prüm-Carré;

— per il governo lussemburghese, dal sig. S. Schreiner, in qualità di agente, assistito dall'avv. A. Rukavina;

— per il governo italiano, dai sigg. I.M. Braguglia e D. Del Gaizo, in qualità di agenti, assistiti dal sig. A. Gingolo, avvocato dello Stato;

— per il governo portoghese, dai sigg. L. Inez Fernandes e M.A. Seiça Neves, in qualità di agenti;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. A. Aresu e D. Martin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 giugno 2004,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte, in sostanza, sull'interpretazione 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 (GU L 61, pag. 26).

2 Detta domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Delahaye, coniugata Boor, e il Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, a proposito del diniego di quest'ultimo di tener ferma la retribuzione risultante dal contratto di lavoro originariamente stipulato tra la sig.ra Delahaye e la Foprogest ASBL (associazione senza scopo di lucro; in prosieguo: la «Foprogest»), persona giuridica di diritto privato, dopo che l'impresa di quest'ultima era stata trasferita allo Stato lussemburghese.

Ambito giuridico

Normativa comunitaria

3 L'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187 dispone quanto segue:

«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».

4 L'art. 2 della medesima direttiva così recita:

«Ai sensi della presente direttiva si intende:

(...)

b) per "cessionario", ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento;

(...)».

5 A tenore dell'art. 3, nn. 1 e 2, di detta direttiva:

«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.

(...)

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».

6 L'art. 4 della direttiva è redatto nei termini seguenti:

«1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo

per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

(...)

2. Se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è rescisso in quanto il trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la rescissione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro».

7 La direttiva 77/187 è stata modificata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE (GU L 201, pag. 88), il termine per la trasposizione della quale è scaduto, ai sensi dell'art. 2 della medesima, il 17 luglio 2001.

8 La direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, 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 imprese o di stabilimenti (GU L 82, pag. 16), ha codificato la direttiva 77/187, tenendo conto delle modifiche a quest'ultima apportate dalla direttiva 98/50.

Normativa nazionale

9 L'art. 36 della legge 24 maggio 1989 sul contratto di lavoro (Mém. A 1989, pag. 611; in prosieguo la «legge 24 maggio 1989») dispone:

«(1) Qualora sopraggiunga una modificazione nella situazione giuridica del datore di lavoro, in particolare a seguito di successione, vendita, fusione, trasformazione del patrimonio, conferimento in società, tutti i contratti di lavoro in essere alla data della modificazione continuano a sussistere fra il nuovo datore di lavoro e i dipendenti dell'impresa».

(2) Il trasferimento dell'impresa risultante in particolare da una cessione contrattuale o da una fusione non costituisce di per sé un motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario.

Se il contratto di lavoro è rescisso in quanto il trasferimento comporta a scapito dei lavoratori una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la rescissione del contratto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro.

(...)».

10 L'art. 37 della medesima legge così dispone:

«Qualsiasi modifica a svantaggio del lavoratore relativa ad una clausola essenziale del contratto di lavoro deve, pena la nullità, essere notificata ai lavoratori nelle forme e nei termini di cui agli artt. 19 e 20 e deve indicare la data in cui produce i suoi effetti. In questo caso il lavoratore può chiedere al datore di lavoro i motivi della modifica e il datore di lavoro è tenuto a specificare tali motivi nelle forme e nei termini previsti dall'art. 22.

(...)

La rescissione del contratto di lavoro derivante dal rifiuto del lavoratore di accettare la modifica notificatagli costituisce un licenziamento impugnabile con il ricorso giurisdizionale previsto dall'art. 28».

11 Le modalità e gli importi della retribuzione dei dipendenti dello Stato lussemburghese sono fissati mediante regolamento granducale.

Causa principale

12 La sig.ra Delahaye, coniugata Boor, ha lavorato per la Foprogest. La sua retribuzione non era disciplinata da alcun contratto collettivo.

13 L'oggetto della Foprogest consisteva in particolare nel promuovere e nell'attuare attività di formazione destinate a migliorare la situazione sociale e lavorativa di persone in cerca di lavoro e di disoccupati al fine di consentire il loro inserimento o reinserimento professionale. Le risorse di detta associazione erano costituite essenzialmente da sussidi, donazioni e legati.

14 L'attività della Foprogest è stata trasferita allo Stato lussemburghese, ossia al Ministro della Pubblica istruzione, della Formazione professionale e delle attività sportive. Tale attività è ormai esercitata in forma di servizio pubblico amministrativo.

15 Con effetto dal 1° gennaio 2000 la sig.ra Delahaye è stata assunta dallo Stato lussemburghese. Lo Stato ha assunto anche altri lavoratori precedentemente dipendenti della Foprogest. Questa operazione ha dato luogo alla stipulazione di nuovi contratti di lavoro fra lo Stato lussemburghese ed i lavoratori interessati. Così, la sig.ra Delahaye ha stipulato, il 22 dicembre 1999, un contratto di durata indeterminata con il ministro competente.

16 In base al regolamento granducale riguardante la retribuzione dei dipendenti dello Stato, alla sig.ra Delahaye è stata attribuita una retribuzione inferiore a quella che essa percepiva in base al contratto stipulato originariamente con la Foprogest.

17 Essa ha sostenuto all'udienza, senza essere contraddetta dal governo lussemburghese, di essere stata inquadrata dallo Stato lussemburghese, senza tener conto della

sua anzianità, nel grado 1, ultimo scatto, della tabella delle retribuzioni, il che ha avuto la conseguenza di farle perdere il 37 % della sua retribuzione mensile.

18 Le parti nella causa principale controvertono, essenzialmente, sulla questione se lo Stato sia tenuto a mantenere dopo la cessione di cui trattasi, tutti i diritti del personale, compreso segnatamente il diritto alla retribuzione, risultanti dal contratto di lavoro stipulato fra i lavoratori e l'organismo cedente.

Questioni pregiudiziali

19 Il giudice del rinvio rileva che le parti concordano nell'ammettere l'esistenza di un trasferimento d'impresa ai sensi dell'art. 36 della legge 24 maggio 1989, giudizio che anch'esso condivide.

20 Detto giudice respinge espressamente l'argomento prospettato dal convenuto nella causa principale secondo cui è legittimamente contestabile la qualifica dell'attività di cui trattasi come economica, poiché si tratta di un'attività che mira a combattere la disoccupazione e che può rientrare nell'esercizio della pubblica autorità. A questo proposito detto giudice rinvia alle sentenze della Corte 19 maggio 1992, causa C-29/91, Redmond Stichting (Racc. pag. I-3189, in materia di attività di aiuto ai tossicomani), 10 dicembre 1998, cause riunite C-173/96 e C-247/96, Hidalgo e a. (Racc. pag. I-8237, in materia di aiuto a domicilio), e 26 settembre 2000, causa C-175/99, Mayeur (Racc. pag. I-7755).

21 Basandosi su questa giurisprudenza, il giudice del rinvio ammette che nella fattispecie è stato effettuato un trasferimento di impresa ai sensi della normativa comunitaria.

22 Secondo il giudice del rinvio, tenuto conto dell'oggetto della controversia quale sussiste in sede di appello, occorre anzitutto esaminare la questione se l'art. 36 della legge 24 maggio 1989, la cui applicazione deve effettuarsi alla luce delle disposizioni comunitarie, in particolare delle direttive 77/187 e 98/50, riprodotte nella direttiva 2001/23, consenta di effettuare il trasferimento dei diritti e degli obblighi del personale, in caso di trasferimento al settore pubblico, solo — come si afferma nella sentenza appellata — «nei limiti della sua compatibilità con le norme di diritto pubblico». In altri termini si tratterebbe di stabilire se lo Stato, cessionario, possa sostituire le norme in materia di indennizzo applicabili ai suoi dipendenti alle disposizioni contenute nel contratto di lavoro precedente.

23 Il giudice del rinvio osserva, da un lato, come la normativa comunitaria disponga, in via di principio, che, in caso di trasferimento di impresa, i diritti e gli obblighi del cedente — nella fattispecie la Foprogest — sono traslati, a motivo di detto trasferimento, al cessionario, nella fattispecie lo Stato lussemburghese. Inoltre, secondo l'art. 36 della legge 24 maggio 1989, in casi del genere, tutti i contratti di lavoro in corso continuano a sussistere fra il nuovo datore di lavoro e i lavoratori dell'impresa.

24 D'altro lato, detto giudice ricorda che l'art. 4, n. 2, della direttiva 77/187, testualmente riprodotto nel n. 2, secondo comma, dell'art. 36 della legge 24 maggio 1989, dispone che, se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è rescisso per il fatto che il trasferimento comporta una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro a scapito dei lavoratori, la rescissione del contratto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro.

25 A suo avviso, sebbene si collochino nel contesto di una rescissione del rapporto di lavoro, le disposizioni dell'art 4, n. 2, della stessa direttiva non inducono necessariamente a concludere per una possibilità di cambiamento della situazione dei lavoratori a motivo del trasferimento.

26 Di conseguenza, resterebbe da stabilire se il cessionario, lo Stato lussemburghese, tenuto all'osservanza della sua normativa interna e di diritto pubblico, possa imporre ai lavoratori reimpiegati in occasione del trasferimento un nuovo assetto della loro situazione retributiva, il quale darebbe adito eventualmente ad un procedimento di rescissione del rapporto di lavoro per iniziativa del lavoratore, alle condizioni previste dall'art. 4, n. 2, della direttiva 77/187 ovvero se, al contrario, il principio della continuazione del contratto imponga allo Stato di mantenere, in spregio alla propria normativa, la retribuzione che risulta dal contratto originario.

27 Queste le circostanze in cui la Cour administrative ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se, alla luce delle disposizioni delle direttive 77/187/CEE, 98/50/CE e 2001/23/CE, sopra specificate, in caso di trasferimento di impresa da un'associazione senza fini di lucro, persona giuridica di diritto privato, verso lo Stato, quest'ultimo, in qualità di cessionario, sia autorizzato a realizzare l'assunzione dei diritti e degli obblighi del cedente solo in quanto questi siano compatibili con le sue norme di diritto pubblico, in particolare in materia di retribuzione, in cui le modalità e gli importi delle indennità sono fissati mediante regolamento granducale, considerato peraltro che dallo status di impiegato pubblico derivano, per i dipendenti di cui trattasi, vantaggi giuridici, segnatamente in materia di sviluppo di carriera e di stabilità dell'impiego, e che i dipendenti di cui trattasi, in caso di dissenso sulle "sostanziali modifiche" del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4, n. 2, delle direttive, conservano il diritto di chiedere la risoluzione di tale rapporto secondo le modalità menzionate nel testo in questione».

Sulla questione pregiudiziale

28 Per i motivi esposti dall'avvocato generale nel paragrafo 27 delle sue conclusioni, le direttive 98/50 e 2001/23 non si applicano alla causa principale. Di conseguenza rileva solo l'interpretazione della direttiva 77/187.

29 Con la sua questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se quest'ultima direttiva osti a che, in caso di trasferimento di un'impresa da una persona giuridica di diritto privato allo Stato, questo, in quanto nuovo datore di lavoro, proceda a una riduzione dell'importo della retribuzione dei lavoratori interessati allo scopo di conformarsi alle vigenti norme nazionali relative ai pubblici dipendenti.

30 A questo proposito si deve ricordare che, secondo la giurisprudenza della Corte, il trasferimento di un'attività economica da una persona giuridica di diritto privato ad una persona giuridica di diritto pubblico rientra, in via di principio, nella sfera di applicazione della direttiva 77/187. Ne sono esclusi soltanto la riorganizzazione di strutture della pubblica amministrazione o il trasferimento di funzioni amministrative tra pubbliche amministrazioni (sentenze 15 ottobre 1996, causa C-298/94, Henke, Racc. pag. I-4989, punto 14, e Mayeur, cit., punti 29-34).

31 Orbene, ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro sono trasferiti al cessionario a motivo di tale trasferimento.

32 Poiché persegue soltanto un'armonizzazione parziale della materia di cui trattasi (v., in particolare, sentenze 10 febbraio 1988, causa 324/86, Tellerup — detta sentenza "Daddy's Dance Hall" — Racc. pag. 739, punto 16, e 6 novembre 2003, causa C-4/01, Martin e a., Racc. pag. I-12859, punto 41), la direttiva 77/187 non osta, in caso di trasferimento di un'attività ad una persona giuridica di diritto pubblico, all'applicazione del diritto nazionale che prescriva la rescissione dei contratti di lavoro di diritto privato (v., in questo senso, sentenza Mayeur, cit., punto 56). Tuttavia, siffatta rescissione dev'essere considerata, conformemente all'art. 4, n. 2, della direttiva 77/187, come una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore, direttamente derivante dal trasferimento, con la conseguenza che la cessazione dei detti contratti di lavoro deve, in siffatta ipotesi, considerarsi intervenuta per fatto imputabile al datore di lavoro (v. sentenza Mayeur, cit., punto 56).

33 Orbene, lo stesso deve valere quando, come nella causa principale, l'applicazione delle norme nazionali che disciplinano la situazione dei dipendenti dello Stato comporta la riduzione della retribuzione dei lavoratori interessati dal trasferimento. Questa riduzione, quando è sostanziale, dev'essere considerata come una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro a scapito dei lavoratori di cui trattasi ai sensi dell'art. 4, n. 2, della direttiva.

34 Inoltre, le autorità competenti incaricate di applicare e di interpretare il diritto nazionale relativo al pubblico impiego sono tenute a farlo in tutta la misura possibile alla luce dello scopo della direttiva 77/187. Sarebbe contrario allo spirito di questa direttiva trattare il dipendente che proviene dal cedente non tenendo conto della sua anzianità se le norme nazionali che disciplinano la situazione dei dipendenti dello Stato prendono in considerazione l'anzianità del dipendente dello Stato per il calcolo della sua retribuzione.

35 Di conseguenza la questione pregiudiziale dev'essere risolta come segue: la direttiva 77/187 dev'essere interpretata nel senso che essa non osta, in via di principio, a che, in caso di trasferimento d'impresa da una persona giuridica di diritto privato allo Stato, questo, in quanto nuovo datore di lavoro, proceda ad una riduzione dell'importo della retribuzione dei lavoratori interessati allo scopo di conformarsi alle vigenti norme nazionali relative ai pubblici dipendenti. Tuttavia, le autorità competenti incaricate di applicare e di interpretare dette norme sono tenute a farlo in tutta la misura possibile alla luce dello scopo di detta direttiva, tenendo conto segnatamente dell'anzianità del lavoratore se le norme nazionali che disciplinano la situazione dei dipendenti dello Stato prendono in considerazione l'anzianità del dipendente statale per il calcolo della sua retribuzione. Nell'ipotesi in cui questo calcolo si risolva in una riduzione sostanziale della retribuzione dell'interessato, tale riduzione costituisce una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro a scapito dei lavoratori interessati dal trasferimento, di modo che la rescissione del loro contratto di lavoro per questo motivo dev'essere considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro, conformemente all'art. 4, n. 2, della direttiva 77/187.

Sulle spese

36 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle di dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

La 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, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta, in via di principio, a che, in caso di trasferimento d'impresa da una persona giuridica di diritto privato allo Stato, questo, in quanto nuovo datore di lavoro, proceda a una riduzione dell'importo della retribuzione dei lavoratori interessati allo scopo di conformarsi alle vigenti norme nazionali relative ai pubblici dipendenti. Tuttavia, le autorità competenti incaricate di applicare e di interpretare dette norme sono tenute a farlo in tutta la misura possibile alla luce dello scopo di detta direttiva, tenendo conto segnatamente dell'anzianità del lavoratore se le norme nazionali che disciplinano la situazione dei dipendenti dello Stato prendono in considerazione l'anzianità del dipendente statale per il calcolo della sua retribuzione. Nell'ipotesi in cui questo calcolo si risolva in una riduzione sostanziale della retribuzione dell'interessato, tale riduzione costituisce una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro a scapito dei lavoratori interessati dal trasferimento, di modo che la rescissione del loro contratto di lavoro per questo motivo dev'essere considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro, conformemente all'art. 4, n. 2, della direttiva 77/187.

Firme