Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
PEDRO CRUZ VILLALÓN
presentate il 3 giugno 2014[1]

Causa C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
contro
Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Oberster Gerichtshof (Austria)]

«Politica sociale — Direttiva 2001/23/CE — Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cessione di imprese — Articolo 3, paragrafo 3 — Risoluzione del contratto collettivo applicabile al cedente e al cessionario — Ultrattività del contratto collettivo — Effetti sul cessionario»

1. L'Oberster Gerichtshof (Corte suprema austriaca) ha sottoposto alla Corte di giustizia due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23/CE[2]. Nello specifico, il giudice del rinvio chiede se un contratto collettivo i cui effetti si protraggano, a determinate condizioni, dopo la sua risoluzione (contratto «ultrattivo») costituisca un «contratto collettivo» ai sensi della menzionata direttiva. La questione trae origine dalla duplice circostanza secondo cui, in Austria, tali contratti collettivi «ultrattivi» mantengono la loro efficacia fino alla conclusione di un nuovo contratto individuale tra il datore di lavoro e i lavoratori, o fino alla conclusione di un nuovo contratto collettivo.

2. Come è noto, i lavoratori hanno diritto, in forza della direttiva 2001/23, al mantenimento delle loro condizioni di lavoro in caso di cessione dell'impresa. Pertanto, risulta determinante chiarire se un contratto collettivo ultrattivo nel senso sopra indicato sia una proroga naturale del contratto collettivo preesistente, o debba invece essere considerato come un nuovo contratto collettivo, circostanza che osterebbe al mantenimento delle condizioni di lavoro previste dal precedente contratto collettivo.

1 — Lingua originale: lo spagnolo.

2 — Direttiva del Consiglio, del 12 marzo 2001, 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).

I – **Contesto normativo**

A – *Il diritto dell'Unione*

3. La direttiva 2001/23 istituisce un regime comune di diritti e obblighi dell'impresa cedente e dei lavoratori di tale impresa nel contesto di una cessione. Ai presenti fini rilevano in particolare i paragrafi 1, 3 e 4 dell'articolo 3 di detta direttiva, a termini del quale:

«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 sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

(…)

3. Dopo il trasferimento, 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.

4.

a) A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, i paragrafi 1 e 3 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di 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.

b) Anche quando essi non prevedono, a norma della lettera a), che i paragrafi 1 e 3 si applichino a tali diritti, gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo».

4. Le disposizioni appena ricordate non ostano a che gli Stati membri adottino misure di tutela rafforzata dei lavoratori, come enunciato dall'articolo 8 della direttiva 2001/23:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di incoraggiare o consentire l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori».

B – *Il diritto nazionale*

5. L'articolo 8 della legge sullo Statuto del lavoro (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) definisce le parti dei contratti collettivi nei seguenti termini:

«Nell'ambito di applicazione ratione loci, materiae e personae di un contratto collettivo, salvo che sia disposto diversamente, costituiscono parti:

1. I datori di lavoro e i lavoratori parti di tale contratto al momento della sua conclusione o in un momento successivo;

2. I datori di lavoro cessionari di un'impresa o di parte di un'impresa, il cui cedente sia un datore di lavoro ai sensi del paragrafo 1».

6. L'articolo 13 della medesima legge prevede che il contratto collettivo possa continuare a produrre effetti dopo la scadenza, alle seguenti condizioni:

«Gli effetti giuridici del contratto collettivo permangono dopo la sua scadenza per i rapporti di lavoro che erano ad esso assoggettati immediatamente prima della sua scadenza, fino a quando non divenga efficace nei confronti di detti rapporti di lavoro un nuovo contratto collettivo o non venga concluso un nuovo contratto individuale con i lavoratori interessati».

7. L'articolo 4, paragrafo 1, della legge sull'adeguamento delle norme in materia di contratti di lavoro (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993), traspone l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 nei seguenti termini:

«Dopo il trasferimento, 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».

II – **Fatti**

8. La Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (in prosieguo: la «Wirtschaftskammer») e l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (in prosieguo: il «Gewerkschaftsbund»), hanno negoziato e stipulato, per conto di un'impresa appartenente ad un gruppo operante nel settore del trasporto aereo, un contratto collettivo applicabile a tutte le imprese del gruppo che non effettuano solo voli regionali (in prosieguo: il «contratto della società controllante»). Inoltre, la Wirtschaftskammer e il Gewerkshaftsbund hanno concluso un altro contratto collettivo, applicabile esclusivamente a una controllata del gruppo (in prosieguo: il «contratto della società controllata»).

9. A motivo delle gravi perdite subite dal gruppo, il 30 aprile 2012 il consiglio di amministrazione della società controllante ha deciso di trasferire le operazioni di volo in capo alla controllata. È stata quindi effettuata una cessione di azienda a favore della società controllata al fine di estendere ai lavoratori addetti alle operazioni di volo le condizioni di lavoro meno favorevoli previste dal contratto collettivo della società controllata.

10. La Wirtschaftskammer ha receduto dal contratto della società controllante con effetti a far data dal trasferimento. Conformemente all'articolo 13 dell'Arbeitsverfassungsgesetz, tale contratto continua a produrre effetti dopo la risoluzione in forza della cosiddetta «ultrattività», che permane fino alla conclusione di un nuovo contratto collettivo o di un nuovo accordo esplicito tra le parti.

11. In seguito al trasferimento d'azienda e alla risoluzione del contratto, il nuovo datore di lavoro ha iniziato ad applicare unilateralmente direttive aziendali che comportano un notevole peggioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti interessati dal trasferimento. Dall'ordinanza di rinvio risulta che le retribuzioni dei dipendenti entrati in servizio prima del 1º aprile 2004 hanno subito riduzioni comprese tra il 40 e il 54%, anche se la Wirtschaftskammer contesta tali cifre.

12. Il Gewerkschaftsbund, agente per conto dei lavoratori interessati dal trasferimento, contesta la decisione della società controllata e invoca il mantenimento degli effetti del contratto risolto, quale conseguenza della sua ultrattività. Per contro, la Wirtschaftskammer, agente per conto della società controllata, sostiene che il contratto ultrattivo non è un «contratto collettivo» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 né dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Tale è l'oggetto della controversia dinanzi all'Oberster Gerichtshof austriaco che, a sua volta, ha dato origine al presente rinvio pregiudiziale.

III – **Questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte**

13. La domanda di pronuncia pregiudiziale dell'Oberster Gerichtshof è stata registrata presso la cancelleria della Corte il 17 giugno 2013 e pone le due questioni seguenti:

«Se l'espressione di cui all'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23/CE, secondo cui le "condizioni di lavoro" convenute mediante contratto collettivo e in vigore nei confronti del cedente devono essere mantenute "[negli stessi] termini" fino "alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo", debba essere interpretata nel senso che essa ricomprende anche condizioni di lavoro stabilite in un contratto collettivo e che, ai sensi del diritto nazionale, continuano ad avere efficacia sine die, malgrado la risoluzione del contratto medesimo, fino all'entrata in vigore di un altro contratto collettivo o alla conclusione di nuovi accordi individuali da parte dei lavoratori interessati.

Se l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23/CE debba essere interpretato nel senso che per "applicazione di un altro contratto collettivo" del cessionario si intende anche l'ultrattività del contratto collettivo del cessionario, parimenti risolto, nel senso indicato supra».

14. Le parti nel procedimento principale, i governi della Repubblica federale di Germania e della Repubblica ellenica nonché la Commissione hanno presentato osservazioni scritte.

IV – **Analisi**

A – *Sulla ricevibilità*

15. La Wirtschaftskammer ha sollevato varie eccezioni di ricevibilità delle questioni pregiudiziali sollevate dall'Oberster Gerichtshof.

16. In primo luogo, la Wirtschaftskammer considera che non sussistono le condizioni richieste dall'articolo 267 TFUE, in quanto le questioni poste dal giudice del rinvio non riguarderebbero né l'interpretazione, né la validità della direttiva 2001/23, bensì la sua applicazione. In secondo luogo, la Wirtschaftskammer afferma che detto giudice non può valutare i fatti né garantire il rispetto del principio del contraddittorio, il che lo priverebbe dello status di «organo giurisdizionale». In terzo luogo, la Wirtschaftskammer considera che le questioni sollevate sono ipotetiche nonché irrilevanti ai fini della risoluzione della controversia.

17. Per quanto riguarda la circostanza secondo cui le questioni sollevate farebbero riferimento all'applicazione e non all'interpretazione della direttiva 2001/23, ritengo che tale obiezione sia priva di fondamento. La questione formulata dall'Oberster Gerichtshof verte inequivocabilmente su una questione di interpretazione, ossia quella relativa all'articolo 3, paragrafo 3, della menzionata direttiva. Il giudice del rinvio chiede se rientrino nella nozione di «contratto collettivo» di cui alla menzionata disposizione anche i contratti collettivi cosiddetti «ultrattivi». Si tratta di una questione la cui portata è chiaramente circoscritta all'interpretazione della norma europea, compito che rientra nella competenza pregiudiziale della Corte ai sensi dell'articolo 267 TFUE.

18. Quanto agli argomenti relativi al fatto che il giudice del rinvio non può valutare elementi di fatto, o al rischio di una violazione del principio del contraddittorio nel procedimento principale, ritengo che essi siano parimenti infondati. Nella causa Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] la Corte ha avuto occasione di valutare se l'Oberster Gerichtshof, nell'esercizio delle sue funzioni consultive in materia di lavoro, agisse in qualità di «organo giurisdizionale» ai sensi dell'articolo 267 TFUE. È vero che in detta causa la Corte non ha fatto espressamente riferimento alla circostanza che il giudice del rinvio non possa valutare i fatti, né ai limiti del contraddittorio. Tuttavia, non credo che queste due caratteristiche del procedimento principale giustifichino un approccio diverso da quello adottato nel 1998 dalla Corte nella causa citata.

19. È noto che la Corte ha interpretato in senso molto ampio i requisiti richiesti affinché un organo giurisdizionale possa proporre una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE. Siffatto approccio è semplicemente volto ad assicurare la massima uniformità di interpretazione del diritto dell'Unione, nonché a garantire efficacemente i diritti conferiti ai singoli da detto ordinamento. Nelle conclusioni relative alla causa De Coster, l'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer ha esposto chiaramente i motivi di politica giudiziaria che giustificano tale approccio alla competenza pregiudiziale di cui all'articolo 267 TFUE [4].

20. Come la Corte ha già avuto occasione di rilevare, il requisito del procedimento in contraddittorio in base all'articolo 267 TFUE è inteso a garantire *un minimo di contraddittorio* tra le parti, affinché la questione pregiudiziale rispecchi fedelmente un dubbio sorto nel corso del procedimento [5]. Tale minimo di contraddittorio ha indotto la Corte a riconoscere la competenza pregiudiziale, tra l'altro, della Commissione federale tedesca di controllo dell'aggiudicazione degli appalti [6] o dei tribunali economico-amministrativi spagnoli, entrambi organismi nei quali il principio del contraddittorio presenta caratteristiche diverse da quelle che riveste in un procedimento giurisdizionale ordinario.

21. Pertanto, il fatto che entrambe le parti del procedimento dinanzi all'Oberster Gerichtshof abbiano potuto, nell'ambito di una procedura consultiva in materia di lavoro come quella illustrata agli atti, presentare osservazioni scritte in condizioni di parità è sufficiente affinché la Corte consideri soddisfatto il requisito relativo al rispetto del principio del contraddittorio nel procedimento principale. L'argomento dedotto dalla Wirtschaftskammer, secondo cui i fatti descritti nell'ordinanza di rinvio non corrisponderebbero alla realtà e tuttavia, secondo la stessa convenuta, non potrebbero essere contestati nel procedimento a quo, non è atto a rimettere in discussione lo status di organo giurisdizionale dell'Oberster Gerichtshof ai sensi dell'articolo 267 TFUE.

3 — Sentenza Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Conclusioni nella causa De Coster, C-17/00, EU:C:2001:366, paragrafi 73 e 74.

5 — V. sentenze Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, punto 12; Job Centre, C-111/94, EU:C:1995:340, punto 9, e Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, punto 31, nonché ordinanze Borker, 138/80, EU:C:1980:162, punto 4, e Greis Unterweger, C-318/85, EU:C:1986:106, punto 4.

6 — Sentenze Dorsch Consult (EU:C:1997:413 punto 31); Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194), e Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

22. La terza e ultima obiezione riguarda l'asserito carattere ipotetico delle questioni sollevate. Tale motivo si fonda sul fatto che l'organo di rinvio baserebbe la propria valutazione su fatti la cui veridicità è contestata dalla Wirtschaftskammer, nonché sulla natura consultiva e non vincolante delle decisioni adottate dall'Oberster Gerichtshof nel contesto di un procedimento consultivo in materia di lavoro.

23. Ritengo che neppure tale obiezione possa essere accolta. La giurisprudenza della Corte dichiara in maniera categorica che la questione pregiudiziale è irricevibile qualora «appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcun rapporto con l'effettività o l'oggetto del procedimento principale, qualora la questione sia di tipo ipotetico o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte» [7]. Tali condizioni sono sempre state interpretate in senso restrittivo.

24. In quest'ottica, è difficile sostenere che le questioni pregiudiziali sollevate dall'Oberster Gerichtshof non abbiano alcun rapporto con la realtà, siano ipotetiche o non forniscano i necessari elementi di fatto.

25. Al contrario, il fatto che il procedimento nel quale interviene l'Oberster Gerichtshof sia di natura consultiva non priva affatto le questioni pregiudiziali del loro rapporto con la controversia. La Corte ha già avuto occasione di esaminare la ricevibilità di una questione pregiudiziale sollevata nell'ambito della medesima procedura nazionale nell'altra causa Österreichischer Gewerkschaftsbund, e la natura del procedimento non è stata considerata un motivo sufficiente per escludere la ricevibilità del rinvio.

26. Inoltre, è chiaro che non ci troviamo di fronte a una questione ipotetica. Esiste effettivamente una controversia tra un'impresa e i suoi dipendenti e da tale controversia hanno tratto origine due procedimenti, uno dei quali è il procedimento consultivo nel cui ambito è stata proposta la presente domanda di pronuncia pregiudiziale.

27. Infine, va rilevato che, anche ammettendo che taluni fatti riguardo ai quali viene sollevata la questione pregiudiziale non siano esatti, nel caso di specie tale circostanza non sarebbe un motivo sufficiente per concludere che la questione non fornisce alla Corte gli elementi di fatto necessari per pronunciarsi. L'importo esatto della riduzione salariale subita dai lavoratori interessati non costituisce un elemento di fatto rilevante per rispondere alla questione che ci viene sottoposta. Nel presente procedimento pregiudiziale veniamo interrogati esclusivamente in merito agli effetti di un contratto collettivo ultrattivo e alla collocazione del medesimo nell'ambito della direttiva 2001/23, una questione interpretativa rispetto alla quale l'importo esatto della riduzione salariale non influisce in alcun modo sul criterio che fornirà la Corte.

28. In base a tutto quanto precede, propongo alla Corte di dichiarare ricevibile la domanda di pronuncia pregiudiziale.

B – *Nel merito*

1. Osservazioni preliminari

29. In via preliminare, segnalo fin d'ora che non occorre rispondere ad entrambe le questioni pregiudiziali sollevate dal giudice del rinvio. La risposta alla prima questione risolve indirettamente la seconda, sicché basterà rispondere in maniera dettagliata al primo quesito, tenendo conto però della preoccupazione che giustifica il secondo.

7 — V. sentenze Melki e Abdeli (C-188/10 e C-189/10, EU:C:2010:363, punto 27); Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, punto 29), e Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punto 35).

30. In generale, la Wirtschaftskammer sostiene che un contratto collettivo che continua ad avere efficacia alle condizioni previste dalla legge nazionale (contratto «ultrattivo») non è un «contratto collettivo» conformemente al diritto del lavoro austriaco e, pertanto, nemmeno ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23. Essa invoca a sua difesa l'orientamento di una parte della dottrina, secondo cui l'ultrattività di un contratto collettivo non ne implicherebbe l'esistenza, anche se ammette che siffatta interpretazione non è unanime. La Wirtschaftskammer evidenzia inoltre che nel caso di specie l'ultrattività è iniziata solo dopo la cessione dell'impresa, il che osterebbe all'applicazione dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23, che riguarda solo i contratti collettivi preesistenti alla data del trasferimento.

31. Il Gewerkschaftsbund, i governi tedesco ed ellenico e la Commissione hanno sostenuto la tesi opposta. Sia il governo tedesco che la Commissione osservano che spetta al diritto nazionale determinare se sussista un contratto collettivo, fermo restando che la questione relativa agli effetti del contratto nell'ambito di una cessione d'impresa è disciplinata dal diritto dell'Unione. In tale prospettiva, il mantenimento degli effetti di un contratto già risolto costituirebbe un meccanismo che, conformemente allo scopo perseguito dall'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23, dovrebbe essere fatto rientrare nell'ambito di detta disposizione. Siffatto argomento implicherebbe che il contratto ultrattivo, dal momento che proroga conformemente al diritto nazionale gli effetti del contratto risolto, costituirebbe una continuità che il cessionario dovrebbe rispettare, quanto meno entro i limiti minimi fissati dal citato articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23.

32. Il governo ellenico perviene alla medesima conclusione della Commissione e del governo tedesco, ma sottolinea che lo scopo della direttiva è il mantenimento di taluni effetti nel tempo, indipendentemente dalla loro fonte formale, sia essa un contratto collettivo ordinario o un contratto collettivo ultrattivo.

33. Come esporrò in prosieguo, ritengo che la direttiva 2001/23 imponga agli Stati membri, in caso di cessione di imprese, di mantenere gli effetti di un contratto collettivo anche quando tali effetti derivino da una norma nazionale che ne preveda la proroga fino all'adozione di un nuovo contratto collettivo, o fino alla conclusione di accordi bilaterali tra le parti. Al pari della Commissione e dei governi tedesco ed ellenico, ritengo che siffatto risultato sia il più coerente con l'obiettivo della suddetta direttiva, che consiste nel garantire un equilibrio tra gli interessi dell'impresa e quelli dei lavoratori nel contesto di una cessione d'impresa, situazione nella quale i lavoratori sono esposti a una situazione di vulnerabilità cui la direttiva mira a porre rimedio.

2. La nozione di «contratto collettivo» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23

34. Per esaminare la questione che ci viene sottoposta dall'Oberster Gerichtshof occorre anzitutto delimitare l'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 3. In sostanza, ci si chiede se i «contratti collettivi» menzionati da tale disposizione costituiscono una nozione autonoma di diritto dell'Unione, oppure se si tratta di un concetto la cui definizione spetta agli Stati membri.

35. Secondo costante giurisprudenza, le nozioni utilizzate nelle norme dell'Unione hanno, di regola, carattere autonomo. Così ha statuito la Corte nella maggior parte dei casi, con il legittimo obiettivo di garantire un'interpretazione il più uniforme possibile delle norme dell'Unione [8]. Solo quando l'atto dell'Unione rinvia espressamente al diritto degli Stati membri, o il termine da interpretare non consente un'interpretazione uniforme, la Corte si astiene dal procedere a un'interpretazione autonoma.

8 — V. sentenze Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, punto 11; SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, punto 23; A, C-523/07, EU:C:2009:225, punto 34, e Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, punto 32.

36. Nel caso della direttiva 2001/23, così come per quella che l'ha preceduta, la direttiva 77/187, l'interpretazione di nozioni autonome riveste caratteristiche particolari, in quanto entrambe le direttive hanno operato in materia un'armonizzazione parziale e non completa. La Corte ha dichiarato a più riprese, a partire dal 1985 nella causa Mikkelsen, che la direttiva 2001/23, al pari di quella che l'ha preceduta, ha realizzato un'*armonizzazione parziale* e «non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni» [9]. Pertanto, «ci si può avvalere delle norme della direttiva solo per garantire che il lavoratore sia tutelato, nei rapporti con il cessionario, nello stesso modo in cui era protetto nei rapporti con il cedente, secondo le norme del diritto interno dello Stato membro» [10].

37. Il carattere parziale dell'armonizzazione emerge chiaramente, ad esempio, dal trattamento della definizione dei contratti di lavoro. Nella causa Wendelboe la Corte ha dichiarato che «[l]'esistenza o meno di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro al momento del trasferimento, ai sensi dell'[articolo] 3, [paragrafo] 1, della direttiva, va accertata alla luce delle norme di diritto nazionale, sempreché tuttavia siano rispettate le disposizioni imperative della direttiva» [11]. Pertanto, la direttiva non disciplina la *costituzione* del rapporto di lavoro, questione che deve essere definita dal diritto interno e, conseguentemente, dal giudice nazionale. Essa mira piuttosto a garantire un regime minimo comune in relazione agli *effetti* del rapporto di lavoro nell'ambito di una cessione d'impresa.

38. Tale distinzione tra la costituzione e gli effetti del rapporto di lavoro consente di spiegare sia il contenuto della direttiva 2001/23, e in particolare del suo articolo 3, sia la giurisprudenza della Corte in materia. Detta giurisprudenza evidenzia anzitutto la preoccupazione di garantire un trattamento minimo comune delle conseguenze derivanti da una cessione d'impresa, senza dover elaborare inutilmente nozioni autonome tipiche del diritto del lavoro. In definitiva, la Corte si concentra sugli aspetti più pratici della direttiva 2001/23, senza soffermarsi troppo su questioni concettuali. Come detto, tale approccio è corroborato da quanto previsto dalla medesima direttiva.

39. Il primo elemento della direttiva 2001/23 che merita di essere preso in considerazione è il titolo. Esso non menziona le categorie del contratto di lavoro e del contratto collettivo, ma solo i «diritti dei lavoratori», precisando altresì che l'oggetto della misura è il «mantenimento» di tali diritti. Analogamente, il capo II della direttiva 2001/23 si intitola «mantenimento dei diritti dei lavoratori», rammentando così che lo scopo della medesima è la salvaguardia delle condizioni di lavoro in caso di cessione d'impresa, vale a dire *gli effetti* prodotti da tale cessione sui diritti dei lavoratori.

40. L'articolo 3 della direttiva rafforza ulteriormente questa tesi laddove sottolinea l'importanza dei «diritti e [degli] obblighi» dei lavoratori, lasciandone in secondo piano la fonte. In quest'ottica, al paragrafo 1 del medesimo articolo 3 il legislatore fa riferimento ai diritti e agli obblighi che risultano «da un contratto di lavoro» o «da un rapporto di lavoro». L'elemento decisivo è l'esistenza di un diritto o di un obbligo, e non la loro origine formale.

41. Tale approccio deve essere parimenti applicato ai contratti collettivi. L'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 utilizza una metodica analoga a quella del paragrafo 1, menzionando in primo luogo il mantenimento delle «condizioni di lavoro» risultanti da un contratto collettivo. Nel capo II la medesima direttiva sottolinea nuovamente ciò che risulta più rilevante, il «mantenimento» dei diritti. L'origine esatta di tali diritti riveste un carattere secondario.

9 — Sentenza C-105/84, EU:C:1985:331, punto 16.

10 — Sentenze Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72, punto 16; Martin e a., C-4/01, EU:C:2003:594, punto 41, e Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punto 23.

11 — Sentenza Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54, punto 16.

42. La priorità attribuita agli effetti dei diritti dei lavoratori rispetto alla loro costituzione emerge anche dagli obiettivi della direttiva 2001/23. Il considerando 2 evidenzia la frequenza e l'importanza che rivestono nell'evoluzione economica le modifiche delle strutture delle imprese, nel cui ambito vengono effettuati trasferimenti di stabilimenti tra imprese [12]. Il legislatore dell'Unione ha ritenuto necessario, come enuncia il considerando 3 della menzionata direttiva, «proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, *in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti*».

43. Pertanto, e coerentemente con quanto sopra esposto, ritengo che la direttiva 2001/23 non contenga una nozione autonoma di «contratto collettivo». In linea con la sentenza Wendelboe, sono del parere che, come sostenuto dalla Commissione, l'esistenza o meno di un contratto collettivo debba essere accertata in base alle norme del diritto nazionale. La direttiva 2001/23 è intesa a garantire, in occasione di una cessione d'impresa, *il mantenimento dei diritti dei lavoratori*, nella fattispecie quelli risultanti dai contratti collettivi, a prescindere dalla fonte formale dalla quale traggono origine. Poiché i diritti e gli obblighi dei lavoratori sono stati costituiti conformemente al diritto nazionale, ciò cui mira la direttiva 2001/23 è il mantenimento delle condizioni di lavoro nel contesto di una cessione di impresa [13].

44. Pertanto, la Corte deve stabilire se tra «le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo» alle quali fa riferimento l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva rientrino le condizioni di lavoro risultanti da un contratto collettivo ultrattivo, questione sulla quale mi soffermerò nei paragrafi seguenti.

3. Le condizioni risultanti da un contratto collettivo ultrattivo

45. Un contratto collettivo ultrattivo, come risulta dagli atti relativi al procedimento austriaco, costituisce una proroga *attenuata* e *provvisoria* degli effetti del contratto preesistente. Essa è attenuata in quanto il suo contenuto è suscettibile di deroga individuale mediante accordo tra le parti, ed è provvisoria in quanto cessa di produrre effetti nel momento in cui venga concluso un nuovo contratto collettivo.

46. Tuttavia, la caratteristica più evidente del contratto ultrattivo è la sua previsione ex lege. In Austria, come sembra accadere in vari Stati membri dell'Unione, un contratto collettivo non diventa ultrattivo per decisione di una o di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Il contratto collettivo diviene ultrattivo in quanto il legislatore ne ha espressamente previsto, in circostanze elencate tassativamente e al fine di garantire la certezza del diritto nei rapporti di lavoro, il mantenimento attenuato e temporaneo [14].

47. Pertanto, le parti di un rapporto di lavoro, al momento di stipulare un contratto di lavoro soggetto a un contratto collettivo, sono consapevoli che l'ultrattività non è un'eventualità contemplata dalle clausole del medesimo contratto collettivo (o dell'accordo tra le parti), bensì un'opzione specificamente prevista dal legislatore nazionale e intesa a garantire la stabilità nel tempo del rapporto di lavoro. Come detto, l'ultrattività mira solo al mantenimento attenuato e provvisorio del contratto collettivo per motivi di certezza del diritto. Si tratta dunque di una tecnica di mantenimento dell'efficacia dei diritti e degli obblighi derivanti da detto contratto in capo ai lavoratori e al datore di lavoro.

12 — «L'evoluzione economica implica, sul piano nazionale e comunitario, modifiche delle strutture delle imprese effettuate, tra l'altro, con trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti a nuovi imprenditori in seguito a cessioni contrattuali o a fusioni».

13 — V. Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2ª ed., LGDJ, Parigi, pag. 432.

14 — Articolo 13 dell'Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

48. In quest'ottica, la circostanza che l'accordo ultrattivo «*sia*» o meno formalmente un contratto collettivo ai sensi del diritto nazionale non è decisiva ai fini della direttiva 2001/23. In definitiva, l'obiettivo perseguito da tale direttiva è garantire un determinato mantenimento delle condizioni di lavoro dei lavoratori per un certo periodo di tempo nel contesto di una cessione d'impresa. Come detto, il disposto dell'articolo 3 della direttiva 2001/23 è giustificato non tanto dalla fonte dei diritti, quanto dai loro effetti.

49. I diritti e gli obblighi di un lavoratore, quali che siano, siano essi previsti da un contratto di lavoro o da un contratto collettivo, devono essere mantenuti alle condizioni indicate dalla direttiva 2001/23. Tuttavia, se l'ordinamento nazionale prevede che tali diritti e obblighi vengano mantenuti, ancorché nella maniera attenuata e provvisoria sopra indicata, al fine di evitare situazioni di vuoto normativo, ritengo che tale mantenimento debba essere interpretato, coerentemente con il capo II della direttiva 2001/23, come un'estensione naturale dei diritti e degli obblighi già acquisiti dal lavoratore. L'ultrattività ha soprattutto un obiettivo di garanzia; essa mantiene semplicemente lo status quo per ragioni di certezza del diritto. In tal caso, i diritti e gli obblighi derivanti da un contratto collettivo ultrattivo, mera prosecuzione della situazione preesistente, sono le «condizioni di lavoro convenute».

50. Tale interpretazione trova supporto anche nella giurisprudenza della Corte. Nella sentenza Werhof è stato escluso il mantenimento degli effetti di una clausola contrattuale di rinvio dinamico a contratti collettivi futuri, in base al rilievo che «[l]a direttiva [2001/23] non ha (…) inteso proteggere mere aspettative e quindi gli ipotetici benefici derivanti dalle evoluzioni future dei contratti collettivi» [15]. In altre parole, la direttiva 2001/23 non mira a perpetuare nel tempo una situazione contrattuale, tanto meno quando tale perpetuazione riguardi anche diritti non esistenti, ma futuri. Questo è il tipo di mantenimento che determinerebbe uno squilibrio nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, escluso sia dalla direttiva 2001/23 sia dalla giurisprudenza.

51. L'esistenza di una norma giuridica espressa, vigente al momento della conclusione del contratto, che prevede il mantenimento in forma attenuata e provvisoria dei diritti e degli obblighi risultanti dal contratto collettivo per motivi di certezza del diritto, è tutt'altro che una «mera aspettativa» o un «beneficio derivante dalle evoluzioni future dei contratti collettivi» [16]. In tali circostanze, le parti del rapporto di lavoro non acquisiscono una mera aspettativa, bensì un beneficio concreto e reale: la certezza che il contratto collettivo, salvo nuovo contratto collettivo o accordo esplicito, manterrà i propri effetti, anche se con le particolarità sopra indicate.

52. A questa conclusione si potrebbe opporre l'argomento letterale secondo cui il mantenimento delle condizioni convenute mediante contratto collettivo vale, a termini dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23, solo «fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo». Tuttavia, ritengo che tale disposizione si riferisca a situazioni di risoluzione o scadenza in senso stretto, per le quali l'ordinamento nazionale non preveda alcuna forma predeterminata di accordo per motivi di certezza del diritto. Per contro, nelle ipotesi in cui l'ordinamento nazionale abbia previsto, espressamente e prima della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo, una proroga del medesimo, l'articolo 3, paragrafo 3, deve essere interpretato in modo da garantire l'equilibrio del rapporto di lavoro, per quanto riguarda non solo il contenuto delle prestazioni delle parti, ma anche la sua validità nel tempo.

15 — Sentenza Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punto 29.

16 — Ibidem.

53. Infatti, l'equilibrio tra il datore di lavoro e il lavoratore è una preoccupazione presente sia negli enunciati della direttiva 2001/23 che nella giurisprudenza [17]. Proprio nell'interesse di tale equilibrio la disciplina nazionale in esame mira ad evitare una brusca rottura del quadro normativo convenzionale che disciplina il rapporto di lavoro. Se sussistono le condizioni sopra menzionate, vale a dire la predeterminazione mediante norma espressa e il mantenimento nel senso indicato degli effetti del contratto, ritengo che la normativa nazionale, lungi dall'alterare il suddetto equilibrio, contribuisca a garantirlo.

54. Infine, nell'interesse dell'equilibrio del rapporto di lavoro, la direttiva 2001/23 ha previsto la possibilità per gli Stati membri di limitare il periodo di mantenimento delle condizioni di lavoro stabilite dal contratto collettivo, purché tale periodo non sia inferiore a un anno. In tali circostanze, sembra ragionevole che un contratto collettivo ultrattivo mantenga le condizioni di lavoro preesistenti nei termini attenuati e provvisori sopra descritti. La prassi degli Stati membri che contemplano l'istituto dell'ultrattività determinerà, alla luce dell'esperienza maturata in materia di rapporti di lavoro, se sia opportuno limitare nel tempo il mantenimento degli effetti. Tale questione, naturalmente, deve essere risolta dai singoli Stati membri.

55. Pertanto, propongo alla Corte di interpretare l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 nel senso che le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo ricomprendono anche le condizioni mantenute nel tempo mediante una disposizione di diritto interno precedente alla risoluzione del contratto collettivo, con la quale venga garantito il mantenimento di detto contratto, in forma attenuata e provvisoria, successivamente alla sua risoluzione.

V – **Conclusione**

56. Alla luce dei suesposti argomenti propongo alla Corte di rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dall'Oberster Gerichtshof nei seguenti termini:

«L'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, 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, deve essere interpretato nel senso che le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo ricomprendono anche le condizioni mantenute nel tempo attraverso una disposizione di diritto interno precedente alla risoluzione del contratto collettivo, con la quale venga garantito il mantenimento di detto contratto, in forma attenuata e provvisoria, successivamente alla sua risoluzione».

17 — Come ha dichiarato la Corte, «la direttiva 77/187 non mira unicamente a salvaguardare, in occasione di un trasferimento di impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro» (sentenza Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25).