CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE GEORGES COSMAS

presentate il 20 febbraio 1997 *

1. Nella fattispecie, il Juzgado de lo Social n. 16 di Barcellona ha sottoposto alla Corte una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione delle norme 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti [1] (in prosieguo: la «direttiva»).

I — Lo sfondo giuridico

A — *Le norme comunitarie*

2. Nella prima Sezione intitolata «Campo di applicazione e definizioni» l'art. 1 della direttiva dispone quanto segue:

«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.

2. La presente direttiva si applica se e nella misura in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte di stabilimento da trasferire si trovi nel campo d'applicazione territoriale del Trattato.

3. (...)».

3. A norma dell'art. 2 della direttiva:

«Ai sensi della presente direttiva si intende:

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

* Lingua originale: il greco.

1 — GU L 61, pag. 26.

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;

(...)».

4. Nella Sezione II, relativa al «Mantenimento dei diritti dei lavoratori», e in particolare all'art. 3, si stabilisce quanto segue:

«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. (...)

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.

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, 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 citati al primo comma».

5. L'art. 4, n. 1, recita:

«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.

(...)».

6. L'art. 7 della direttiva stabilisce:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli al lavoratori».

7. Ai sensi dell'art. 8 della direttiva:

«1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva nel termine di due anni a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

2. (...)».

8. Dalle norme che precedono, interpretate come complesso legislativo, si desume che, nel caso di trasferimento di un'impresa da un imprenditore a un altro, per le ragioni ivi elencate, i lavoratori dipendenti dall'impresa trasferita conservano i loro diritti, che scaturiscono dal rapporto di lavoro che li vincola all'impresa trasferita [2], alla condizione però che il trasferimento dell'impresa sia stato effettuato in un momento nel quale la direttiva avesse già pieno effetto e fosse in vigore nell'ordinamento nazionale dello Stato membro. D'altro canto gli Stati membri hanno facoltà di offrire ai lavoratori una tutela più ampia di quella prevista dalla direttiva.

9. Del pari, la Corte ha costantemente riconosciuto che non è possibile per gli interessati invocare le disposizioni della direttiva di fronte ai giudici nazionali, se i fatti in questione si sono verificati, per quanto li riguarda, prima della scadenza del termine di attuazione della direttiva [3].

2 — Secondo una consolidata giurisprudenza della Corte, «la direttiva 77/187/CEE ha lo scopo di garantire la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere alle dipendenze del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente. La direttiva si applica pertanto in tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile dell'esercizio dell'impresa che assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa». V. sentenza 15 giugno 1988, causa 101/87, Bork International e a. (Racc. 1988, pag. 3057, punto 13). V. inoltre anche le sentenze del 5 maggio 1988, cause riunite 144/87 e 145/87, Berg/Busselsen (Racc. 1988, pag. 2559, punto 12) e 14 novembre 1996, causa C-305/94, Rotsart de Hertaing (Racc. pag. I-5927, punti 16-21).

3 — Significative le sentenze del 3 dicembre 1992, Suffritti e a., cause riunite C-140/91 e C-141/91, C-278/91 e C-279/91 (Racc. 1992, pag. I-6337, punti 11-13), e 3 marzo 1994, causa C-316/93, Vanceteld (Racc. 1994, pag. I-763, punto 16).

B — *Le disposizioni nazionali*

10. Il regio decreto n. 505 del 6 marzo 1985 verte sull'organizzazione e sul funzionamento del Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia delle retribuzioni) [4]. Il Fondo de Garantía Salarial è un ente autonomo pubblico di carattere amministrativo, che è legato al ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e costituisce uno degli enti di garanzia contemplati dalla direttiva 80/987, per la corresponsione delle spettanze di stipendio non ancora versate ai dipendenti nel caso di insolvenza del datore di lavoro [5].

11. All'art. 2 del regio decreto n. 505/1985 si dichiara tra l'altro che detto ente versa ai lavoratori le indennità loro riconosciute, per il licenziamento o per lo scioglimento del contratto di lavoro, da pronuncia giurisdizionale o amministrativa, conformemente agli artt. 50 e 51 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori) [6].

12. A norma dell'art. 19, n. 1, dello stesso regio decreto, il Fondo de Garantía Salarial versa le indennità assegnate in seguito allo scioglimento del rapporto di lavoro per motivi economici, tecnologici o di forza maggiore, la cui entità viene calcolata in base alla remunerazione corrispondente a venti giorni per anno di servizio. Le frazioni di anno comportano poi un ammontare calcolato in proporzione a tale cifra sulla base dei mesi di lavoro effettuati. La somma totale non può superare l'importo accertato come stipendio annuale. Per il calcolo di queste prestazioni, gli anni di servizio sono quelli che constano dal certificato emesso dalla Tesorería General de la Seguridad Social relativo alla presenza del lavoratore licenziato nell'impresa debitrice, salvo venga dimostrato un rapporto di lavoro di durata maggiore.

13. Infine lo stesso art. 19 del summenzionato regio decreto al n. 3 stabilisce che, alle imprese che occupano meno di 25 persone, il Fondo di Garantía Salarial versa un importo pari al 40% dell'indennità dovuta a motivo dello scioglimento del rapporto di lavoro per motivi economici, tecnologici o di forza maggiore, conformemente a quanto stabilisce il n. 1, senza necessità di dimostrare la situazione di insolvenza, di cessazione di pagamenti, di fallimento o di liquidazione mediante altre procedure concorsuali.

II — I fatti della causa

14. Le parti nella controversia principale, Pedro Burdalo Trevejo, José Soriano Marco, Miguel Casa Alonso e Vicente Pérez de la Cruz hanno lavorato per la società a responsabilità limitata Hiades, il cui organico non superava le 25 unità.

4 — *Boletín Oficial del Estado* (in prosieguo: «BOE») del 17 aprile 1985, n. 92, nella versione successiva agli emendamenti del 27 maggio (BOE n. 126) e 19 giugno 1985 (BOE n. 146).

5 — Direttiva del Consiglio 20 ottobre 1980, 80/987/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU L 283 del 20 ottobre 1980, pag. 23).

6 — Si tratta del regio decreto legislativo del 24 marzo 1995, n. 1/1995, BOE 29 marzo 1995, n. 75.

15. I rapporti di lavoro dei dipendenti di cui sopra hanno avuto inizio il 14 luglio 1969, il 14 novembre 1966, il 13 agosto 1950 e il 3 giugno 1957 rispettivamente, presso un'impresa tessile fondata da Enrique Capellà, che da allora ha ripetutamente cambiato di proprietario. Più precisamente i cambiamenti risalgono al 19 maggio 1978, allorché è stata costituita la società anonima con ragione sociale «Hijos de Enrique Capellà», al 29 giugno 1981, con la ragione sociale «Ennoblecimiento Textil», e al 7 gennaio 1986, con la ragione sociale «Hiades», ma questi trasferimenti non hanno scalfito i rapporti di lavoro dei dipendenti di cui sopra, che hanno continuato a prestare servizio ogni volta alle dipendenze del nuovo proprietario.

16. Il 10 maggio 1993, con decisione del ministero del Lavoro della Generalitat de Catalunya (governo autonomo catalano) è stato dichiarato lo scioglimento dei rapporti di lavoro tra i dipendenti di cui sopra e la società Hiades.

17. Il Fondo de Garantía Salarial è stato incaricato di versare ai dipendenti licenziati l'indennità loro spettante a norma della legislazione spagnola.

18. Il 24 gennaio 1994, l'Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial di Barcellona ha adottato un provvedimento con il quale si conformava in parte alla decisione del ministero.

19. Per il calcolo dell'indennità, il Fondo de Garantía Salarial si è rifiutato di tener conto del periodo di lavoro anteriore al 19 maggio 1978, data del primo trasferimento dell'impresa, allegando che questo periodo non era registrato nel certificato rilasciato dall'ente previdenziale (Tesorería de la Seguridad Social) e che non gli toccava surrogarsi alle imprese per debiti anteriori al 19 maggio 1978. A sostegno è stata invocata la giurisprudenza del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya e del Tribunal Supremo.

20. La Corte di giustizia ha posto un quesito al governo spagnolo, per aver lumi circa la pertinente giurisprudenza del Tribunal Supremo, alla quale si riferisce il giudice a quo. Dalla risposta scritta del governo spagnolo, come pure dalle sentenze del Tribunal Supremo, ad essa allegate, del 31 ottobre 1983 e del 17 dicembre 1985 si desume, tra l'altro, che la giurisprudenza di detto Tribunal distingue fra la nozione di *periodo di servizio*, che si riferisce al servizio effettivamente prestato presso una determinata impresa, e la nozione di *anzianità*, che si riferisce alla durata totale dell'esercizio di una certa attività professionale. Questa differenza è importante, in quanto il periodo di servizio è quello di cui si tiene conto per calcolare l'indennità dovuta a causa del licenziamento, mentre l'anzianità si prende in considerazione per determinare il lasso di tempo in base al quale si calcola l'entità dei complementi di salario, premi, gratifiche, ecc.

21. I lavoratori summenzionati hanno presentato ricorso avverso il menzionato provvedimento del Fondo de Garantía Salarial dinanzi al Juzgado Social n. 16 di Barcellona.

III — La questione pregiudiziale

22. Il giudice a quo, considerando che è sorta questione di interpretazione di talune disposizioni della direttiva, ha deciso di sottoporre alla Corte di giustizia la seguente questione:

«Se la normativa o la giurisprudenza di uno Stato membro possano comportare, senza incorrere nella violazione degli artt. 1, n. 1, e 3, n. 3, secondo comma, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, la riduzione delle indennità che vanno erogate da una Cassa di garanzia delle retribuzioni come il Fondo de Garantía Salarial per il fatto che l'anzianità di servizio dei lavoratori non venga contabilizzata integralmente e che alcuni di questi periodi restino esclusi, ancorché prestati senza interruzioni presso un'impresa che ha subito un trasferimento».

IV — Soluzione della questione pregiudiziale

23. Dai fatti rilevanti per la presente causa, come sono stati esposti nel provvedimento di rinvio, si desume che il punto ritenuto cruciale dal giudice a quo per la soluzione della controversia dinanzi ad esso pendente è se dal trasferimento dell'impresa effettuato nel 1978 scaturiscano, a favore dei dipendenti, diritti che rientrano nella sfera di applicazione della direttiva, vale a dire in altre parole se la direttiva si applichi al trasferimento in questione.

24. Il governo spagnolo sostiene, senza venire contraddetto, che il Regno di Spagna ha aderito alla Comunità europea il 1° gennaio 1986 [7] e da quel momento è assoggettato in linea di principio alle norme del diritto comunitario, tra le quali anche la direttiva contestata. Inoltre, esso sottolinea che la data in cui è avvenuto il trasferimento litigioso (19 maggio 1978) è anteriore non solo all'entrata della Spagna nella Comunità, ma anche alla scadenza del termine di due anni che era stato previsto per l'adeguamento alla direttiva degli Stati allora membri. Di conseguenza, a giudizio del governo spagnolo, non è possibile invocare le disposizioni della direttiva per un trasferimento di impresa che si è effettuato prima di queste date [8].

25. Questa tesi è corretta. Poiché il Regno di Spagna ha aderito alle Comunità il 1° gennaio 1986 e da quel momento era vincolato in linea di principio dalle norme del diritto comunitario, tra le quali anche le norme della direttiva in questione, da tale data le norme comunitarie sono state recepite nell'ordinamento giuridico spagnolo e hanno comin-

7 — Il Trattato e l'Atto d'adesione alla CEE e alla CEEA sono stati firmati il 12 giugno 1985 (GU L 302); l'adesione della Spagna alla Comunità ha avuto effetto dal 1° gennaio 1986.

8 — Tali date sono il 1° gennaio 1986 e il 14 febbraio 1979, rispettivamente.

ciato a produrre effetti giuridici nel Regno di Spagna anche per i singoli. Di conseguenza, i lavoratori possono pretendere la tutela che è loro offerta dalla direttiva solo in casi di trasferimento di imprese che si sono verificati dopo l'entrata in vigore di detta direttiva nello Stato membro in questione.

26. Quindi, poiché il periodo al quale si riferisce la questione pregiudiziale si colloca in un'epoca nella quale il Regno di Spagna non era vincolato dalle disposizioni della direttiva, la questione della tutela dei diritti dei lavoratori, sotto il profilo del trasferimento contestato (dell'anno 1978), risulta disciplinata dalle norme del diritto nazionale. Per questo motivo, d'altro canto, è inutile esaminare la questione sollevata dalla Commissione circa la misura nella quale la normativa nazionale che regge il Fondo de Garantía Salarial ha come oggetto o come effetto l'abolizione o la limitazione dei summenzionati diritti dei lavoratori, poiché in questo modo si risolverebbe un problema di carattere generale, che è irrilevante per la soluzione della controversia pendente dinanzi al giudice a quo [9].

V — Conclusione

27. Alla luce dell'analisi cui sopra propongo alla Corte di risolvere come segue la questione sottopostale:

«Un lavoratore non può invocare la tutela prevista dalle norme 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti se il trasferimento dell'impresa si è effettuato in un momento nel quale la direttiva non aveva ancora cominciato a produrre pienamente i propri effetti nell'ordinamento giuridico nazionale dello Stato membro in questione».

9 — La Corte di giustizia ha sottolineato ripetutamente che la missione che le è stata affidata consiste nel suo contributo all'amministrazione della giustizia negli Stati membri e non nell'emanazione di pareri consultivi su temi generali e astratti, avulsi dalla soluzione della controversia pendente: v. in particolare sentenze 16 dicembre 1981, causa 244/80, Foglia/Novello (Racc. 1981, pag. 3045, punto 18), del 3 febbraio 1983, causa 149/82, Robards/Insurance Officer (Racc. 1983, pag. 171, punto 19), e del 15 giugno 1995, cause riunite C-422/93, C-423/93 e C-424/93, Zabala/Erasun e a. (Racc. pag. I-1567, punto 29).