SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

21 ottobre 2010 *

Nel procedimento C-242/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Gerechtshof te Amsterdam (Paesi Bassi), con decisione 30 giugno 2009, pervenuta in cancelleria il 3 luglio 2009, nella causa

Albron Catering BV

contro

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Lingua processuale: l'olandese.

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente di sezione, dal sig. D. Šváby, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. G. Arestis e J. Malenovský (relatore), giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot
cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 6 maggio 2010,

considerate le osservazioni presentate:

— per la Albron Catering BV, dagli avv.ti P. Kuypers e P.M. Klinckhamers, advocaten;

— per la FNV Bondgenoten e il sig. Roest, dall'avv. E. Unger, advocaat, e dalla sig.ra P. Kruijff, consigliere giuridico;

— per il governo dei Paesi Bassi, dalle sig.re C. Wissels e M. Noort, nonché dal sig. Y. de Vries, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, dai sigg. J. Enegren e W. Wils, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 giugno 2010,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 3, n. 1, della 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che vede la Albron Catering BV (in prosieguo: la «Albron») contrapposta alla FNV Bondgenoten (in prosieguo: la «FNV») e al sig. Roest, affinché si stabilisca se, nel contesto di un gruppo di società in cui uno degli enti giuridici svolge il ruolo di datore di lavoro centrale e distacca i suoi lavoratori presso le varie società che costituiscono il gruppo, il trasferimento delle attività di una società appartenente a detto gruppo ad una società esterna al gruppo stesso, cioè la Albron, debba essere considerato rientrante nella sfera di applicazione delle disposizioni a tutela dei lavoratori sancite dalla direttiva 2001/23.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 La direttiva 2001/23 ha proceduto alla codificazione 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 imprese o di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), come modificata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE (GU L 201, pag. 88).

4 Il terzo «considerando» della direttiva 2001/23 enuncia che «[o]ccorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

5 L'art. 1, n. 1, lett. a) e b), della direttiva 2001/23 dispone quanto segue:

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

b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità

economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria».

6 L'art. 2 della direttiva 2001/23 così dispone:

«1. 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 dell'impresa o d[e]llo stabilimento;

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 dell'impresa o dello stabilimento;

(…)

d) per "lavoratore", ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro.

2. La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

(…)».

7 Ai sensi dell'art. 3, nn. 1-3, della direttiva 2001/23:

«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.

2. Gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che saranno trasferiti al cessionario a norma del presente articolo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano o avessero dovuto essere noti al cedente al momento del trasferimento. Il fatto che il cedente ometta di notificare al cessionario tali diritti e obblighi non incide sul trasferimento di detto diritto o obbligo e dei diritti di qualsiasi lavoratore nei confronti del cessionario e/o del cedente in relazione a detto diritto o obbligo.

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».

La normativa nazionale

8 L'art. 610, n. 1, del libro 7° del codice civile olandese (Burgerlijk Wetboek) definisce il contratto di lavoro ai sensi del diritto olandese nel modo seguente:

«Il contratto di lavoro è il contratto con il quale una parte, il lavoratore, si obbliga, per un determinato periodo e dietro corrispettivo, ad eseguire una prestazione lavorativa a favore dell'altra parte, il datore di lavoro».

9 L'art. 663 del libro 7° del codice civile olandese recita:

«In conseguenza del trasferimento di un'impresa, i diritti e gli obblighi che risultano per il datore di lavoro, alla data del trasferimento, da un contratto di lavoro concluso tra quest'ultimo e il lavoratore occupato in in tale impresa sono trasferiti ipso iure al cessionario. Per un periodo di un anno dal trasferimento, tale datore di lavoro è

responsabile in solido con il cessionario degli obblighi risultanti dal contratto di lavoro sorti prima della data del trasferimento».

Causa principale e questioni pregiudiziali

10 La Heineken international è un gruppo olandese che riunisce produttori di birra. Nell'ambito di tale gruppo, la totalità del personale è dipendente della Heineken Nederlands Beheer BV (in prosieguo: la «HNB»). La HNB svolge così la mansione di datore di lavoro centrale e distacca il personale presso le varie società che esercitano l'attività del gruppo Heineken nei Paesi Bassi.

11 Il sig. Roest è stato dipendente della HNB dal 17 luglio 1985 al 1º marzo 2005, in qualità di addetto al servizio «ristorazione». Egli era distaccato dalla HNB, con circa altri 70 collaboratori dello stesso servizio, presso la Heineken Nederland BV (in prosieguo: la «Heineken Nederland»), che, fino al 1º marzo 2005, ha gestito l'attività di ristorazione del personale nei vari siti del gruppo Heineken. Nell'ambito di tale distacco, si applicava il contratto collettivo concluso in seno alla HNB.

12 Il sig. Roest è membro della FNV, un'associazione sindacale che ha segnatamente l'obiettivo di tutelare gli interessi dei propri membri nel settore delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni, in particolare attraverso la conclusione di contratti collettivi.

13 La Heineken Nederland ha deciso di subappaltare le attività di ristorazione alla Albron a decorrere dal 1º marzo 2005.

14 La Albron esercita in tutto il territorio olandese, segnatamente, un'attività di fornitura pasti, vale a dire la gestione di servizi di ristorazione, in particolare nell'ambito di mense aziendali, sia nel settore privato che pubblico, sulla base di un contratto stipulato a tal fine con un committente. Il sig. Roest ha preso servizio presso la Albron, a partire dal 1º marzo 2005, in qualità di addetto al servizio «mense aziendali».

15 La FNV e il sig. Roest hanno citato dinanzi al Kantonrechter (tribunale cantonale) la Albron affinché fosse dichiarato che il trasferimento delle attività di ristorazione avvenuto il 1º marzo 2005 tra la Heineken Nederland e la Albron costituiva un trasferimento di impresa ai sensi della direttiva 2001/23 e che i lavoratori alle dipendenze della HNB che erano distaccati presso la Heineken Nederland sono entrati in servizio ipso iure presso la Albron, a decorrere da tale data.

16 La FNV e il sig. Roest hanno altresì domandato la condanna della Albron ad applicare al contratto di lavoro concluso da quest'ultima con il sig. Roest, con effetto retroattivo dal 1º marzo 2005, le condizioni di lavoro vigenti fino a tale data tra la HNB e il sig. Roest e, riguardo agli arretrati della retribuzione dal 1º marzo 2005, la condanna della Albron al pagamento dell'aumento legale del 50%, ai sensi dell'art. 625 del libro 7° del codice civile olandese, nonché degli interessi legali dal giorno in cui è sorto il debito. La FNV e il sig. Roest hanno domandato, infine, la condanna della Albron alle spese del procedimento.

17 Con sentenza 15 marzo 2006, il Kantonrechter ha accolto tali domande, ad eccezione dell'aumento legale del 50%.

18 La Albron ha impugnato tale sentenza dinanzi al Gerechtshof te Amsterdam (Corte d'appello di Amsterdam).

19 In tale contesto, il Gerechtshof te Amsterdam ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la direttiva 2001/23 (…) debba essere interpretata nel senso che il trasferimento di diritti ed obblighi al cessionario di cui all'art. 3, n. 1, prima frase, si configura soltanto se il cedente dell'impresa da trasferire è anche il datore di lavoro formale dei lavoratori interessati o se la tutela dei lavoratori perseguita dalla direttiva [2001/23] comporta che, in caso di trasferimento di una società operativa facente parte di un gruppo, i diritti e gli obblighi esistenti nei confronti dei lavoratori occupati in tale impresa si trasferiscono al cessionario se tutto il personale che lavora all'interno del gruppo è alle dipendenze di una società di gestione del personale (del pari facente parte del gruppo) che funge da datore di lavoro centrale.

2) Come sarebbe la soluzione della seconda parte della prima questione qualora i lavoratori cui essa si riferisce, che lavorano per un'impresa facente parte di un gruppo, siano alle dipendenze di un'altra società, del pari appartenente a quel gruppo, che *non sia* una società di gestione del personale come descritta nella prima questione».

Sulle questioni pregiudiziali

Nel merito

20 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se, in caso di trasferimento, ai sensi della direttiva 2001/23, di

un'impresa che appartiene ad un gruppo ad un'impresa esterna a tale gruppo, possa, del pari, essere considerata un «cedente» ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. a), di detta direttiva, l'impresa del gruppo alla quale i lavoratori erano permanentemente assegnati senza tuttavia essere collegati a quest'ultima da un contratto di lavoro (in prosieguo: il «datore di lavoro non contrattuale»), considerato che vi è nell'ambito di siffatto gruppo un'impresa alla quale i lavoratori interessati erano legati da siffatto contratto di lavoro (in prosieguo: il «datore di lavoro contrattuale»).

21 Anzitutto, risulta dal dettato dell'art. 2, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23 che è cedente colui il quale, a causa di un trasferimento, ai sensi dell'art. 1, n. 1, di detta direttiva, perde la qualità di datore di lavoro.

22 Risulta manifestamente dai fatti di cui trattasi nella causa principale che il datore di lavoro non contrattuale, in seguito alla cessione dell'attività trasferita, ha perduto la sua qualità di datore di lavoro non contrattuale. Non si può quindi escludere che egli possa essere considerato come un «cedente», ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23.

23 Come risulta, poi, dalla formulazione stessa dell'art. 3, n. 1, della direttiva 2001/23, la tutela concessa dalla direttiva ai lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore riguarda i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente dall'esistenza, alla data del trasferimento dell'impresa, di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro, fermo restando che l'esistenza o meno di un contratto o di un rapporto di lavoro deve, in base all'art. 2, n. 2, di tale direttiva, essere valutata in funzione del diritto nazionale.

24 Il requisito, previsto in base all'art. 3, n. 1, della direttiva 2001/23, di un contratto di lavoro oppure, alternativamente e quindi in modo equivalente, di un rapporto di

lavoro alla data del trasferimento induce a considerare che, secondo la ratio perseguita dal legislatore dell'Unione, non è richiesto in tutte le circostanze un vincolo contrattuale con il cedente perché i lavoratori possano beneficiare della tutela offerta dalla direttiva 2001/23.

25 Per contro, non risulta dalla direttiva 2001/23 che tra il contratto di lavoro e il rapporto di lavoro intercorra un nesso di sussidiarietà e che, quindi, in un contesto che prevede una pluralità di datori di lavoro, occorra sistematicamente privilegiare il datore di lavoro contrattuale.

26 Quindi, in un contesto come quello di cui alla causa principale, la direttiva 2001/23 non osta a che il datore di lavoro non contrattuale, cui i lavoratori sono permanentemente assegnati, possa del pari essere considerato un «cedente», ai sensi della direttiva 2001/23.

27 Deriva, infine, dalle disposizioni di cui all'art. 1, n. 1, lett. b), della direttiva 2001/23 che «è considerato come trasferimento ai sensi di [tale] direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria».

28 Pertanto, il trasferimento di un'impresa, ai sensi della direttiva 2001/23, presuppone segnatamente il cambiamento della persona fisica o giuridica che è responsabile dell'attività economica dell'entità trasferita e che, a tale titolo, instaura, in qualità di datore di lavoro dei lavoratori di detta entità, rapporti di lavoro con i medesimi, eventualmente malgrado l'assenza di rapporti contrattuali con i lavoratori stessi.

29 Ne deriva che la posizione del datore di lavoro contrattuale, che non è tuttavia responsabile dell'attività economica dell'entità economica trasferita, non è, ai fini della determinazione della persona del cedente, atta a prevalere sistematicamente sulla posizione del datore di lavoro non contrattuale che sia responsabile di detta attività.

30 Detta analisi è corroborata dal terzo «considerando» della direttiva 2001/23, il quale sottolinea la necessità di tutelare i lavoratori in caso di cambiamento di «imprenditore». Tale nozione, infatti, può in un contesto come quello di cui alla causa principale, designare il datore di lavoro non contrattuale, responsabile della conduzione dell'attività trasferita.

31 In tali condizioni se, in seno ad un gruppo di società, coesistono due datori di lavoro, uno avente rapporti contrattuali con i lavoratori di detto gruppo e l'altro avente rapporti non contrattuali con essi, può essere considerato un «cedente» ai sensi della direttiva 2001/23 anche il datore di lavoro responsabile dell'attività economica dell'entità trasferita che, a tale titolo, stabilisce rapporti di lavoro con i lavoratori di tale entità, e ciò malgrado l'assenza di rapporti contrattuali con i lavoratori in parola.

32 Occorre quindi risolvere le questioni presentate dichiarando che, in caso di trasferimento, ai sensi della direttiva 2001/23, di un'impresa appartenente ad un gruppo ad un'impresa esterna al gruppo, può essere considerata un «cedente», ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. a), di detta direttiva, anche l'impresa del gruppo cui i lavoratori erano permanentemente assegnati senza essere tuttavia vincolati ad essa da un contratto di lavoro, sebbene vi sia in seno al gruppo un'impresa alla quale i lavoratori interessati erano vincolati da siffatto contratto di lavoro.

Sugli effetti della presente sentenza nel tempo

33 Nelle sue osservazioni la Albron ha menzionato la possibilità per la Corte, nell'ipotesi in cui essa constatasse che una situazione come quella di cui alla causa principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23, di limitare nel tempo gli effetti della presente sentenza alle controversie dinanzi ad essa pendenti.

34 A sostegno della sua domanda, la Albron sostiene, da una parte, che il numero di domande dirette contro la HNB e altre imprese che hanno effettuato il trasferimento sarà «notevole» e che la HNB ha già versato una buonuscita ai suoi dipendenti che sono entrati in servizio presso la Albron. Essa afferma altresì che gli operatori economici potevano fare legittimo affidamento, alla luce della giurisprudenza della Corte, sul fatto che l'applicazione della direttiva 2001/23 fosse subordinata alla conclusione di un contratto di lavoro con il cedente.

35 Conformemente ad una giurisprudenza costante, l'interpretazione che la Corte dà di una norma di diritto dell'Unione nell'esercizio della competenza attribuitale dall'art. 267 TFUE chiarisce e precisa, se necessario, il significato e la portata della norma stessa, come deve o avrebbe dovuto essere intesa ed applicata dal momento della sua entrata in vigore. Ne deriva che la norma così interpretata può e deve essere applicata dal giudice anche a rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza che statuisce sulla domanda d'interpretazione, purché sussistano i presupposti per sottoporre al giudice competente una lite relativa all'applicazione della detta norma (v., in particolare, sentenze 2 febbraio 1988, causa 24/86, Blaizot e a., Racc. pag. 379, punto 27; 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman, Racc. pag. I-4921, punto 141, nonché 10 gennaio 2006, causa C-402/03, Skov e Bilka, Racc. pag. I-199, punto 50).

36 Pertanto, solo in via eccezionale la Corte, applicando il principio generale della certezza del diritto inerente all'ordinamento giuridico dell'Unione, può essere indotta a

limitare la possibilità per gli interessati di far valere una disposizione da essa interpretata onde rimettere in discussione rapporti giuridici costituiti in buona fede. Affinché una tale limitazione possa essere disposta, è necessario che siano soddisfatti due criteri essenziali, cioè la buona fede degli ambienti interessati e il rischio di gravi inconvenienti (v. sentenze 18 gennaio 2007, causa C-313/05, Brzeziński, Racc. pag. I-513, punto 56, nonché 13 aprile 2010, causa C-73/08, Bressol e a., Racc. pag. I-2735, punto 91).

37 Più specificamente, la Corte ha fatto ricorso a tale soluzione soltanto in presenza di circostanze ben precise, in particolare quando vi era un rischio di gravi ripercussioni economiche dovute, in particolare, all'elevato numero di rapporti giuridici costituiti in buona fede sulla base della normativa ritenuta validamente vigente e quando risultava che i singoli e le autorità nazionali erano stati indotti ad un comportamento non conforme alla normativa comunitaria in ragione di una obiettiva e rilevante incertezza circa la portata delle disposizioni comunitarie, incertezza alla quale avevano eventualmente contribuito gli stessi comportamenti tenuti da altri Stati membri o dalla Commissione (v., in particolare, sentenze 27 aprile 2006, causa C-423/04, Richards, Racc. pag. I-3585, punto 42, nonché Brzeziński, cit., punto 57).

38 Occorre constatare che, nella causa principale, la Albron non ha sottoposto alla Corte nessun elemento concreto atto a dimostrare un rischio di gravi inconvenienti legati al massiccio contenzioso che, a seguito della presente sentenza, potrebbe essere avviato contro la HNB ed altre imprese che hanno effettuato un trasferimento. Inoltre, come l'avvocato generale ha osservato al paragrafo 59 delle sue conclusioni, è comunque irrilevante il fatto che la HNB abbia già versato una buonuscita ai dipendenti che sono entrati in servizio presso la Albron.

39 In tali circostanze, non occorre verificare se sia soddisfatto il criterio relativo alla buona fede degli ambienti interessati.

40 Non si devono quindi limitare gli effetti della presente sentenza nel tempo.

Sulle spese

41 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 da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

In caso di trasferimento, ai sensi della 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, di un'impresa appartenente ad un gruppo ad un'impresa esterna al gruppo, può essere considerata un «cedente», ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. a), di detta direttiva, anche l'impresa del gruppo cui i lavoratori erano permanentemente assegnati senza essere tuttavia vincolati ad essa da un contratto di lavoro, sebbene vi sia in seno al gruppo un'impresa alla quale i lavoratori interessati erano vincolati da siffatto contratto di lavoro.

Firme