

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

25 luglio 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articoli 3 e 4 – Presa a carico da parte degli organismi di garanzia dei diritti dei lavoratori subordinati – Limitazione dell’obbligo di pagamento da parte degli organismi di garanzia – Esclusione dei diritti salariali sorti più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza»

Nella causa C-338/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Varhoven administrativen sad (Corte suprema amministrativa, Bulgaria), con decisione del 31 maggio 2017, pervenuta in cancelleria il 7 giugno 2017, nel procedimento

Virginie Marie Gabrielle Guigo

contro

Fondo «Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite»,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da A. Rosas, presidente di sezione, C. Toader e E. Jarašiūnas (relatore), giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- Per V. M. G. Guigo, da H. Hristev, advokat;
- per il governo bulgaro, da L. Zaharieva e E. Petranova, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. Kellerbauer, Y. Marinova e P. Mihaylova, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione degli articoli 151 e 153 TFUE, dell’articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), degli articoli 3, 4, 11 e 12 della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d’insolvenza del datore di lavoro (GU 2008, L 283, pag. 36), nonché dei principi di autonomia procedurale, equivalenza, effettività e proporzionalità.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell’ambito di una controversia tra la sig.ra Virginie Marie Gabrielle Guigo e il Fondo «Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite» (fondo «Garanzia per i diritti

dei lavoratori», Bulgaria) presso il Natsionalen osiguritelnen institut (Istituto nazionale della previdenza sociale, Bulgaria) (in prosieguo: il «Fondo di garanzia»), in merito al rifiuto di garantire il pagamento di diritti salariali non pagati.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 La direttiva 2008/94 ha codificato, abrogandola, la direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU 1980, L 283, pag. 23), da ultimo modificata dalla direttiva 2002/74/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002 (GU 2002, L 270, pag. 10).

4 Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/94:

«La presente direttiva si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro esistenti nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1».

5 L'articolo 3 di tale direttiva dispone quanto segue:

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

I diritti di cui l'organismo di garanzia si fa carico sono le retribuzioni non pagate corrispondenti a un periodo che si colloca prima e/o eventualmente dopo una data determinata dagli Stati membri».

6 L'articolo 4 di detta direttiva è così formulato:

«1. Gli Stati membri hanno la facoltà di limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia di cui all'articolo 3.

2. Quando gli Stati membri si avvalgono della facoltà di cui al paragrafo 1, fissano la durata del periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati. Questa durata tuttavia non può essere inferiore ad un periodo, riferito alla retribuzione degli ultimi tre mesi, di rapporto di lavoro che si colloca prima e/o dopo la data di cui all'articolo 3, secondo comma.

Gli Stati membri possono iscrivere questo periodo minimo di tre mesi in un periodo di riferimento la cui durata non può essere inferiore a sei mesi.

Gli Stati membri che prevedono un periodo di riferimento di almeno diciotto mesi possono limitare ad otto settimane il periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati. In tal caso, per il calcolo del periodo minimo sono presi in considerazione i periodi più favorevoli per i lavoratori subordinati.

3. Gli Stati membri possono inoltre fissare massimali per i pagamenti effettuati dall'organismo di garanzia. Tali massimali non devono essere inferiori ad una soglia socialmente compatibile con l'obiettivo sociale della presente direttiva.

Quando gli Stati membri si avvalgono di questa facoltà, comunicano alla Commissione i metodi con cui fissano il massimale».

7 L'articolo 12 della medesima direttiva prevede quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri:

a) di adottare le misure necessarie per evitare abusi;

- b) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora risulti che l'esecuzione dell'obbligo non si giustifica per l'esistenza di legami particolari tra il lavoratore subordinato e il datore di lavoro e di interessi comuni che si traducono in una collusione tra il lavoratore e il datore di lavoro;
- c) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora un lavoratore subordinato, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, sia stato proprietario di una parte essenziale dell'impresa o dello stabilimento del datore di lavoro e abbia avuto una notevole influenza sulle sue attività».

Diritto bulgaro

- 8 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della Zakon za Garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia (legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro; in prosieguo: la «legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati»):

«I lavoratori che hanno avuto o che hanno rapporti di lavoro con il datore di lavoro di cui all'articolo 2 possono rivendicare diritti garantiti ai sensi della presente legge, indipendentemente da quali siano, o siano stati, la durata e gli orari di tale rapporto di lavoro, purché quest'ultimo:

- 1. non sia cessato nel momento in cui è stata trascritta nel registro delle imprese la sentenza di cui all'articolo 6;
- 2. sia cessato nell'arco dei tre mesi precedenti la trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di cui all'articolo 6».

- 9 L'articolo 6 di detta legge prevede quanto segue:

«Il diritto dei lavoratori alla garanzia dei diritti, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, sorge alla data di trascrizione nel registro delle imprese della sentenza con la quale:

- 1. è stata aperta la procedura di insolvenza;
- 2. è stata aperta la procedura di insolvenza e nel contempo è stato dichiarato il fallimento;
- 3. è stata aperta la procedura di insolvenza e disposta la cessazione dell'attività dell'impresa, è stato dichiarato il fallimento del debitore e la procedura di insolvenza è stata interrotta in quanto il patrimonio non è sufficiente a coprire le spese».

- 10 L'articolo 25 di detta legge è formulato come segue:

«I diritti garantiti ai sensi della presente legge sono concessi sulla base di un formulario di dichiarazione compilato secondo il modello previsto a tal fine, inviato dal lavoratore all'ufficio locale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale più vicino alla sede del datore di lavoro entro un termine di due mesi a partire dalla data di trascrizione della sentenza di cui all'articolo 6 o, in alternativa, a partire dalla data in cui i lavoratori sono stati informati dal datore di lavoro bulgaro dell'apertura di una procedura di insolvenza in base alla normativa di un altro Stato».

- 11 L'articolo 358 del Kodeks na truda (codice del lavoro) dispone quanto segue:

«1) Le azioni in materia di conflitti di lavoro devono essere proposte entro i termini seguenti:

(...)

- 3. entro tre anni per tutti gli altri conflitti di lavoro.

2) I termini previsti nel paragrafo precedente cominciano a decorrere:

(...)

2. per le altre azioni, dal giorno in cui il diritto oggetto del ricorso è divenuto esigibile o dal giorno in cui l'esecuzione è divenuta possibile. Nel caso di debiti pecuniari, l'esigibilità è presunta nel giorno in cui il credito avrebbe dovuto essere pagato.

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 12 La sig.ra Guigo ha lavorato tra il 29 giugno 2007 e il 14 maggio 2012 per la Evrosilex OOD, società con sede a Varna (Bulgaria).
- 13 Con sentenza del 26 giugno 2013, il Rayonen sad Varna (Tribunale distrettuale di Varna, Bulgaria) ha condannato la Evrosilex a pagare alla sig.ra Guigo alcuni diritti corrispondenti alla retribuzione netta a titolo di ferie retribuite godute durante i mesi di marzo, di aprile e di maggio 2012, alla retribuzione del lavoro relativo al mese di maggio 2012 e ad un'indennità per risoluzione del contratto senza preavviso, con l'aggiunta degli interessi legali per ciascuno dei suddetti diritti.
- 14 Con sentenza del 18 dicembre 2013, l'Okrazhen sad Varna (Tribunale regionale di Varna, Bulgaria) ha avviato una procedura di insolvenza nei confronti della Evrosilex, dichiarandone il fallimento. Lo stesso giorno tale sentenza è stata trascritta nel registro delle imprese.
- 15 Il 3 agosto 2016 la sig.ra Guigo ha chiesto al Fondo di garanzia il pagamento dei diritti corrispondenti alle retribuzioni non pagate dalla Evrosilex. Tale domanda era fondata sulla legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati, sulla sentenza del Rayonen sad Varna (Tribunale distrettuale di Varna) del 26 giugno 2013, nonché sul mandato di esecuzione emesso sulla base di quest'ultima sentenza. Poiché il Fondo di garanzia non ha risposto entro il termine legale, la sig.ra Guigo ha contestato tale rifiuto implicito dinanzi all'Administrativen sad Varna (Tribunale amministrativo di Varna, Bulgaria).
- 16 Il Fondo di garanzia ha infine, con decisione del 13 settembre 2016, respinto esplicitamente la domanda della sig.ra Guigo sulla base dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 2, e dell'articolo 25 della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati. La sig.ra Guigo ha proposto ricorso avverso tale decisione dinanzi all'Administrativen sad Varna (Tribunale amministrativo di Varna).
- 17 Con sentenza del 7 dicembre 2016, quest'ultimo giudice ha respinto i due ricorsi della sig.ra Guigo considerando, da un lato, che non ricorrevano le condizioni per la risoluzione del contratto di lavoro, previste all'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati e, dall'altro, che risulterebbe dalla sentenza del 18 aprile 2013, Mustafa (C-247/12, EU:C:2013:256) che, in base al diritto dell'Unione, gli Stati membri possono fissare un termine di tre mesi, come quello di cui al procedimento principale, senza limitare indebitamente la sfera di applicazione della direttiva 2008/94.
- 18 La sig.ra Guigo ha interposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza dinanzi al Varhoven administrativen sad (Corte suprema amministrativa, Bulgaria), il giudice del rinvio.
- 19 Tale giudice rileva che il procedimento principale solleva la questione se, in circostanze come quelle di cui a tale procedimento, l'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati privi o meno della loro piena efficacia gli articoli 151 e 153 TFUE e gli articoli 3 e 4 della direttiva 2008/94, in quanto tale disposizione nazionale potrebbe essere ritenuta un ostacolo a che un lavoratore subordinato titolare di diritti garantiti possa godere di una tutela minima.
- 20 Esso si chiede, più precisamente, se il diritto dell'Unione consenta l'adozione di una disposizione, come l'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati, che esclude dal beneficio della tutela minima dei diritti salariali, in caso di dichiarazione di fallimento del datore di lavoro, quelli derivanti da un rapporto di lavoro cessato da più di tre mesi, e ciò in modo automatico e assoluto. Il giudice del rinvio fa notare che la direttiva 2008/94 non prevede la possibilità di limitare la categoria delle persone che rientrano nella categoria dei lavoratori subordinati e che possono vantare diritti salariali non pagati nei confronti del datore di lavoro insolvente, salvo nel caso della categoria specifica delle persone escluse dalla tutela ai sensi della presunzione di cui all'articolo 12 di tale direttiva.

- 21 Inoltre, tale giudice si chiede se il termine di due mesi previsto dall'articolo 25 della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati per presentare una domanda di pagamento dei crediti garantiti, che decorre dalla data di trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza, garantisca un livello sufficiente di tutela dei lavoratori subordinati e se tale termine non limiti eccessivamente l'esercizio dei diritti attribuiti a tali lavoratori dalla direttiva 2008/94. Il giudice del rinvio osserva, a tal riguardo, che il codice del lavoro prevede un termine di tre anni per introdurre un'azione per il pagamento dei diritti salariali, che decorre dal momento in cui il debito avrebbe dovuto essere pagato dal datore di lavoro e che, sebbene queste due leggi nazionali disciplinino situazioni per loro natura diverse, esse hanno tuttavia un obiettivo comune, ossia la tutela dei diritti salariali dei lavoratori subordinati.
- 22 Il giudice del rinvio si interroga, inoltre, sulla compatibilità dell'articolo 25 della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati con gli articoli 3 e 4 della direttiva 2008/94, nonché con i principi di proporzionalità e di effettività, in ragione del fatto che tale disposizione si applica in modo automatico e senza alcuna possibilità di compiere una valutazione delle circostanze specifiche di ogni singolo caso.
- 23 Il giudice del rinvio dichiara, infine, di nutrire dubbi circa la compatibilità con l'articolo 20 della Carta della disparità di trattamento di cui sono oggetto i lavoratori subordinati aventi diritto alla tutela dei loro diritti non pagati, a seconda che si applichi l'articolo 358, paragrafo 1, punto 3, del codice del lavoro oppure l'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati, e a seconda che il datore di lavoro sia solvibile o meno.
- 24 In tale contesto, il Varhoven administrativen sad (Corte suprema amministrativa) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se gli articoli 151 e 153 TFUE e gli articoli 3, 4, 11 e 12 della direttiva [2008/94] debbano essere interpretati nel senso che non ostano a una disposizione nazionale come quella di cui all'articolo 4, paragrafo 1, [della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati] che nega la tutela di taluni crediti di lavoro non pagati alle persone i cui rapporti di lavoro sono stati risolti anteriormente al periodo definito di tre mesi prima dell'iscrizione della decisione sull'apertura della procedura di insolvenza sul patrimonio del datore di lavoro.
 - 2) In caso di risposta affermativa alla prima questione: se, tenuto conto dei principi di equivalenza, effettività e proporzionalità nell'ambito delle finalità sociali degli articoli 151 e 153 TFUE e della direttiva [2008/94], il principio dell'autonomia processuale degli Stati membri debba essere inteso nel senso che non osta a una misura nazionale come l'articolo 25 [della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati] secondo cui il diritto di far valere in giudizio i crediti garantiti e ottenerne il pagamento si estingue decorso un termine di due mesi dall'iscrizione della decisione sull'apertura della procedura di insolvenza, qualora la normativa nazionale dello Stato membro contenga una disposizione come l'articolo 358, paragrafo 1, punto 3, del [codice del lavoro] secondo cui il termine per far valere in giudizio i diritti relativi a crediti di lavoro non pagati è di tre anni dal momento in cui il diritto avrebbe dovuto essere soddisfatto e i pagamenti intervenuti dopo tale termine non si considerano indebiti.
 - 3) Se l'articolo 20 della [Carta] debba essere interpretato nel senso che ammette una siffatta distinzione, da una parte, tra lavoratori subordinati che vantano diritti non pagati il cui rapporto di lavoro si è risolto anteriormente al periodo definito di tre mesi prima dell'iscrizione della decisione sull'apertura della procedura di insolvenza sul patrimonio del datore di lavoro e lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato risolto nel corso del suddetto periodo di tre mesi e, dall'altra, tra tali lavoratori e i lavoratori che, ai sensi dell'articolo 358, paragrafo 1, punto 3, del [codice del lavoro], alla cessazione del loro rapporto di lavoro hanno diritto a una tutela triennale dei rispettivi diritti non pagati che inizia a decorrere dal momento in cui il credito considerato avrebbe dovuto essere pagato.
 - 4) Se l'articolo 4 in combinato disposto con l'articolo 3 della direttiva [2008/94] e con il principio di proporzionalità debba essere interpretato nel senso che non osta a una disposizione come l'articolo 25 [della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati], secondo cui, decorso un termine di due mesi dall'iscrizione della decisione sull'apertura della procedura di insolvenza, i diritti a far valere in giudizio i crediti di lavoro garantiti e a ottenerne il pagamento si estinguono automaticamente e senza alcuna possibilità di compiere una valutazione individuale delle circostanze rilevanti».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 25 In via preliminare, occorre rilevare che, poiché la direttiva 2008/94 si fonda sull'articolo 137, paragrafo 2, CE, divenuto articolo 153 TFUE, ed è stata adottata al fine di realizzare gli obiettivi indicati all'articolo 151 TFUE, per risolvere la prima questione è necessaria solo l'interpretazione di tale direttiva.
- 26 Pertanto, si deve ritenere che, con la sua prima questione, il giudice del rinvio chieda, in sostanza, se la direttiva 2008/94 debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come l'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati, che non garantisce i diritti salariali dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro sia cessato più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza a carico del loro datore di lavoro.
- 27 Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/94, quest'ultima si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza.
- 28 Secondo una ben consolidata giurisprudenza della Corte, il fine sociale della summenzionata direttiva consiste nel garantire a tutti i lavoratori subordinati una tutela minima a livello dell'Unione europea in caso di insolvenza del datore di lavoro mediante il pagamento dei diritti non pagati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro e vertenti sulla retribuzione relativa ad un periodo determinato (sentenze del 28 novembre 2013, *Gomes Viana Novo e a.*, C-309/12, EU:C:2013:774, punto 20 e del 2 marzo 2017, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 52 e giurisprudenza ivi citata).
- 29 È con riferimento a tale fine che l'articolo 3 della suddetta direttiva impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia nazionali assicurino il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati.
- 30 Tuttavia, come la Corte ha già rilevato, la direttiva 2008/94 conferisce agli Stati membri la facoltà di limitare l'obbligo di pagamento mediante la determinazione di un periodo di riferimento o di un periodo di garanzia e/o mediante la fissazione di massimali per i pagamenti (v., per analogia con la direttiva 80/987, sentenza del 28 novembre 2013, *Gomes Viana Novo e a.*, C-309/12, EU:C:2013:774, punto 22, nonché ordinanza del 10 aprile 2014, *Macedo Maia e a.*, C-511/12, non pubblicata, EU:C:2014:268, punto 21).
- 31 Secondo la giurisprudenza della Corte, le disposizioni della direttiva 2008/94 concernenti la facoltà offerta agli Stati membri di limitare la propria garanzia dimostrano che il sistema istituito dalla suddetta direttiva tiene conto della capacità finanziaria di tali Stati membri e cerca di preservare l'equilibrio finanziario dei loro organismi di garanzia (v., per analogia, sentenza del 28 novembre 2013, *Gomes Viana Novo e a.*, C-309/12, EU:C:2013:774, punto 29, nonché ordinanza del 10 aprile 2014, *Macedo Maia e a.*, C-511/12, non pubblicata, EU:C:2014:268, punto 21).
- 32 Pertanto, da un lato, l'articolo 3, secondo comma, della direttiva 2008/94 dispone che i diritti di cui l'organismo di garanzia si fa carico sono le retribuzioni non pagate corrispondenti a un periodo che si colloca prima e/o eventualmente dopo una data determinata dagli Stati membri.
- 33 Dall'altro lato, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/94 gli Stati membri hanno la facoltà di limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia previsto all'articolo 3 di detta direttiva. Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, di tale direttiva, quando gli Stati membri si avvalgono di tale facoltà, fissano la durata del periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati; tale durata però non può essere inferiore ad un periodo riferito alla retribuzione degli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro che si colloca prima e/o dopo la data di cui all'articolo 3, secondo comma, della medesima direttiva. Tali disposizioni conferiscono parimenti agli Stati membri la facoltà di iscrivere questo periodo minimo di tre mesi in un periodo di riferimento la cui durata non può essere inferiore a sei mesi e di prevedere una garanzia minima limitata a otto settimane, purché questo periodo di otto settimane si collochi in un periodo di riferimento più lungo, di almeno diciotto mesi (v., per analogia, sentenza del 28 novembre 2013, *Gomes Viana Novo e a.*, C-309/12, EU:C:2013:774, punto 26).

- 34 Va rilevato che i casi in cui è consentito limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia, quali previsti dall'articolo 4 della direttiva 2008/94, devono essere interpretati in senso restrittivo (v., per analogia, sentenze del 17 novembre 2011, van Ardenne, C-435/10, EU:C:2011:751, punto 34, e del 28 novembre 2013, Gomes Viana Novo e a., C-309/12, EU:C:2013:774, punto 31). Tuttavia, una simile interpretazione restrittiva non può avere l'effetto di vanificare la facoltà espressamente riservata agli Stati membri di limitare detto obbligo di pagamento (sentenza del 28 novembre 2013, Gomes Viana Novo e a., C-309/12, EU:C:2013:774, punto 32).
- 35 Nella fattispecie, è in conformità con l'articolo 3, secondo comma, della direttiva 2008/94 che l'articolo 6 della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati ha fissato come data di riferimento quella in cui la sentenza di apertura della procedura di insolvenza è stata trascritta nel registro delle imprese. Inoltre, non risulta dal fascicolo a disposizione della Corte che la Repubblica di Bulgaria si sia avvalsa della facoltà di cui all'articolo 4, paragrafo 2, secondo e terzo comma, di tale direttiva di fissare un periodo di riferimento, ai sensi di tale disposizione.
- 36 Orbene, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, e dell'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della suddetta direttiva, gli Stati membri hanno la facoltà di limitare la presa a carico da parte dell'organismo di garanzia, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato prima di tale data di riferimento, concedendola solo ai lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è cessato nel corso degli ultimi tre mesi precedenti a tale data, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati. Infatti, l'esclusione dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è cessato anteriormente a tale periodo non pregiudica la tutela minima prevista all'articolo 4, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2008/94, dal momento che tali lavoratori non hanno, nei confronti del datore di lavoro insolvente, diritti non pagati risultanti da un loro contratto di lavoro o rapporto di lavoro sorti durante i tre mesi precedenti tale data di riferimento.
- 37 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che la direttiva 2008/94 deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale, come l'articolo 4, paragrafo 1, della legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati, che non garantisce i diritti salariali dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro sia cessato più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza a carico del loro datore di lavoro.

Sulle questioni seconda, terza e quarta

- 38 Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda, terza e quarta questione.

Sulle spese

- 39 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Settima Sezione) dichiara:

La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale, come l'articolo 4, paragrafo 1, della *Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia* (legge sulla tutela dei diritti dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro), che non garantisce i diritti salariali dei lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro sia cessato più di tre mesi prima della trascrizione nel registro delle imprese della sentenza di apertura della procedura di insolvenza a carico del loro datore di lavoro.

Firme

