

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

11 settembre 2014 (*)

«Rinvio pregiudiziale –Direttiva 2001/23/CE– Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti – Obbligo del cessionario di mantenere le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo sino all’entrata in vigore di un altro contratto collettivo – Nozione di contratto collettivo – Normativa nazionale ai sensi della quale un contratto collettivo risolto continua a produrre effetti sino all’entrata in vigore di un altro contratto»

Nella causa C-328/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dallo Oberster Gerichtshof (Austria), con decisione del 28 maggio 2013, pervenuta in cancelleria il 17 giugno 2013, nel procedimento

Österreichischer Gewerkschaftsbund

contro

Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da L. Bay Larsen, presidente di sezione, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (relatore) e K. Jürimäe, giudici,

avvocato generale: P. Cruz Villalón

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per l’Österreichischer Gewerkschaftsbund, da R. Gerlach, Rechtsanwalt;
- per il Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen, da K. Körber-Risak, Rechtsanwältin;
- per il governo tedesco, da T. Henze e K. Petersen, in qualità di agenti;
- per il governo ellenico, da E.-M. Mamouna e M. Tassopoulou, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da J. Enegren e F. Schatz, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 3 giugno 2014,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'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 (GU L 82, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (confederazione sindacale austriaca; in prosieguo: il «Gewerkschaftsbund») ed il Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (Camera di commercio austriaca – associazione di categoria delle compagnie di autobus, aeree e di navigazione; in prosieguo: il «Wirtschaftskammer») avente ad oggetto il mantenimento, in caso di un trasferimento di imprese, degli effetti di un contratto collettivo risolto.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 prevede quanto segue:

«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».

Diritto austriaco

- 4 A termini dell'articolo 8 della legge che disciplina i rapporti di lavoro e l'organizzazione sociale delle imprese (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), nella versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: l'«ArbVG»):

«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;

(...)».

- 5 L'articolo 13 dell'ArbVG così recita:

«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».

- 6 L'articolo 4 della legge sull'adeguamento delle norme in materia di contratti di lavoro (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993), nella versione applicabile ai fatti di cui al procedimento principale, al suo paragrafo 1, prevede quanto segue:

«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. Le condizioni di lavoro non possono essere revocate né limitate in senso peggiorativo per il lavoratore mediante un contratto di lavoro individuale prima che sia trascorso un anno dal trasferimento dell'impresa».

- 7 Il giudice del rinvio precisa che, nel diritto austriaco, il contratto collettivo non diviene, in linea di principio, una componente del contratto di lavoro, ma produce su tale contratto il medesimo effetto di una legge.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 8 Come risulta dalla decisione di rinvio, il Wirtschaftskammer è abilitato a rappresentare, ai fini della firma di contratti collettivi, le imprese iscritte. In tale contesto, il Gewerkschaftsbund e il Wirtschaftskammer hanno stipulato, per conto di un'impresa appartenente ad un gruppo operante nel settore del trasporto aereo (in prosieguo: la «società controllante»), un contratto collettivo applicabile a tutte le imprese del gruppo, a condizione che la loro attività non sia limitata ai voli regionali (in prosieguo: il «contratto collettivo della società controllante»).
- 9 Il Wirtschaftskammer e il Gewerkschaftsbund hanno parimenti concluso un contratto collettivo applicabile esclusivamente a una controllata del gruppo (in prosieguo: il «contratto della società controllata»).
- 10 Al fine di porre rimedio alle perdite di esercizio, il 30 aprile 2012 la società controllante ha deciso di trasferire, con effetti a far data dal 1° luglio 2012, le operazioni di volo in capo alla controllata mediante cessione di azienda al fine di estendere ai lavoratori addetti alle operazioni di volo le condizioni di lavoro meno favorevoli previste dal contratto collettivo della società controllata. In tale contesto, il Wirtschaftskammer ha risolto quest'ultimo contratto collettivo con effetti a far data dal 30 giugno 2012, ove il Gewerkschaftsbund ha poi risolto il contratto collettivo della società controllata con effetto in pari data. In esito a tale duplice risoluzione, il nuovo datore di lavoro dei lavoratori interessati dal trasferimento di azienda, vale a dire la controllata, ha applicato unilateralmente regole interne che avrebbero comportato un peggioramento delle condizioni di lavoro e una significativa diminuzione della retribuzione dei dipendenti interessati dal trasferimento d'azienda.
- 11 Dinanzi al giudice del rinvio, il Gewerkschaftsbund sostiene che, dato che tale controllata non è più assoggettata ad alcun contratto collettivo vigente, il contratto collettivo della controllante, che è stato risolto, doveva continuare a trovare applicazione nei confronti di tutti i lavoratori trasferiti, in applicazione della regola dell'ultrattività prevista dall'articolo 13 dell'ArbVG.
- 12 Di contro, secondo il Wirtschaftskammer, un contratto collettivo già risolto o scaduto alla data del trasferimento dell'azienda non si applica imperativamente al cessionario. Infatti, solo lo stesso contratto collettivo potrebbe continuare a trovare applicazione nel contesto di un trasferimento di azienda al cessionario.
- 13 Il giudice del rinvio afferma che la soluzione della controversia ad esso sottoposta dipende dalla soluzione alla questione se la regola dell'ultrattività dei contratti collettivi nell'ipotesi della loro risoluzione, prevista dall'articolo 13 dell'ArbVG, intesa a ovviare all'assenza di un contratto collettivo e a privare di qualsivoglia interesse il fatto di dar luogo ad una situazione in assenza di siffatto contratto, costituisca un contratto collettivo ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23. Detto giudice aggiunge che l'esistenza, dedotta dal Gewerkschaftsbund, di un comportamento abusivo da parte della controllante, può essere valutata solo se siano state previamente precisate le conseguenze giuridiche del trasferimento di azienda o della risoluzione dei contratti collettivi.
- 14 Alla luce di queste considerazioni, l'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'espressione di cui all'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva [2001/23], 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.
- 2) Se l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva [2001/23] 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».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

- 15 Il Wirtschaftskammer eccepisce l'irricevibilità delle questioni pregiudiziali. In primo luogo, tali questioni non solleverebbero alcun quesito quanto all'interpretazione o alla validità del diritto dell'Unione, ma verterebbero unicamente su questioni giuridiche nazionali o su questioni di applicazione del diritto dell'Unione.
- 16 In secondo luogo, le questioni pregiudiziali sarebbero inconferenti ai fini della decisione della controversia in ragione di una situazione di fatto ipotetica, atteso che la questione previa relativa all'esistenza o meno di un trasferimento d'azienda continua a non essere stata chiarita, e che la prova della perdita di retribuzione asseritamente subita dai lavoratori interessati in ragione del trasferimento d'azienda non è stata apportata in esito a un procedimento in contraddittorio, nel corso del quale il Wirtschaftskammer sia stato ascoltato dal giudice del rinvio.
- 17 Al riguardo, occorre ricordare che una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale può essere dichiarata irricevibile solo quando risulta manifestamente che l'interpretazione richiesta del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto della causa principale, quando il problema è di natura teorica o quando la Corte non dispone degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (v., in particolare, sentenza *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, punto 16 e la giurisprudenza ivi richiamata).
- 18 Quanto al primo argomento invocato dal Wirtschaftskammer, è sufficiente rilevare che, come risulta dal loro stesso tenore letterale, le questioni pregiudiziali vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione e, più in particolare, dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23.
- 19 Quanto al secondo argomento dedotto dal Wirtschaftskammer, occorre rilevare che la circostanza che sino ad ora talune questioni di fatto non siano state oggetto di una procedura in contraddittorio di assunzione della prova ricade nelle peculiarità del procedimento dinanzi al giudice del rinvio. Orbene, la Corte ha già avuto modo di statuire che, in quanto tali, dette peculiarità non sono idonee a rendere irricevibile una questione pregiudiziale sollevata nel contesto del procedimento stesso (v., in tal senso, sentenza *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, punto 29).
- 20 Le questioni pregiudiziali sono pertanto ricevibili.

Nel merito

Sulla prima questione

- 21 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 vada interpretato nel senso che costituiscono «condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo», ai sensi di detta disposizione, le condizioni di lavoro convenute mediante contratto che, ai sensi del diritto di uno Stato membro, malgrado la risoluzione del contratto medesimo, continuano ad avere efficacia, fino alla disciplina di tali rapporti di lavoro ad opera di un altro contratto collettivo o alla conclusione di nuovi accordi individuali con i lavoratori interessati, sui rapporti di lavoro che vi ricadevano direttamente precedentemente alla risoluzione del contratto.
- 22 Al riguardo, occorre ricordare che la direttiva 2001/23 mira solo a un'armonizzazione parziale della materia in oggetto, estendendo essenzialmente la tutela garantita ai lavoratori in modo autonomo dal diritto dei vari Stati membri anche all'ipotesi del trasferimento d'impresa. Essa non è tesa ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Unione secondo criteri comuni (v., segnatamente, sentenze *Collino e Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, punto 37, nonché *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, punto 23).
- 23 Inoltre, l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 non è inteso a mantenere l'applicazione

di un contratto collettivo in quanto tale ma delle «condizioni di lavoro» convenute dal contratto medesimo.

- 24 In tal senso, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 41 delle conclusioni, l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva impone il mantenimento delle condizioni di lavoro convenute con un contratto collettivo, ove l'origine esatta della loro applicazione non è determinante.
- 25 Ne consegue che le condizioni di lavoro convenute in un contratto collettivo ricadono, in linea di principio, nell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23, indipendentemente dalla tecnica utilizzata per rendere tali condizioni di lavoro applicabili agli interessati. Al riguardo, è sufficiente che tali condizioni siano state convenute da un contratto collettivo e siano effettivamente vincolanti per il cedente e i per lavoratori trasferiti.
- 26 Pertanto, le condizioni di lavoro fissate mediante un contratto collettivo non possono essere ritenute escluse dalla sfera di applicazione di tale disposizione sulla base del solo rilievo che si applicano agli interessati in forza della regola dell'ultrattività dei contratti collettivi oggetto del procedimento principale.
- 27 Tale interpretazione trova conferma, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, nell'obiettivo perseguito dalla direttiva 2001/23, che consiste nell'impedire che i lavoratori coinvolti in un trasferimento siano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento (v., in tal senso, sentenza Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punto 75 e giurisprudenza ivi richiamata).
- 28 Infatti, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 53 delle conclusioni, la regola dell'ultrattività dei contratti collettivi oggetto del procedimento principale mira, nell'interesse dei lavoratori, ad evitare una brusca rottura del quadro normativo convenzionale che disciplina il rapporto di lavoro. Orbene, se le condizioni di lavoro assoggettate a tale regola fossero escluse dalla sfera di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23, il trasferimento produrrebbe, di per sé, l'effetto che detta regola è intesa a evitare.
- 29 Inoltre, la medesima interpretazione è conforme all'obiettivo della direttiva 2001/23, che consiste nell'assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi dei lavoratori, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro e da cui risulta, segnatamente, che il cessionario dev'essere in grado di procedere agli adeguamenti ed ai cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività (v., in tal senso, sentenza Alemo-Herron e a., C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25).
- 30 La regola dell'ultrattività dei contratti collettivi oggetto del procedimento principale, infatti, possiede effetti limitati, dato che vengono mantenuti unicamente gli effetti giuridici di un contratto collettivo sui rapporti di lavoro che vi ricadevano direttamente precedentemente alla risoluzione del contratto, fino alla disciplina di tali rapporti di lavoro ad opera di un altro contratto collettivo o alla conclusione di nuovi accordi individuali con i lavoratori interessati. In tale contesto, non risulta che una regola siffatta osti alla possibilità, per il cessionario, di procedere agli adeguamenti ed ai cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività.
- 31 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla prima questione affermando che l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 va interpretato nel senso che costituiscono «condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo», ai sensi di detta disposizione, le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo che, ai sensi del diritto di uno Stato membro, malgrado la risoluzione del contratto medesimo, continuano ad avere efficacia sui rapporti di lavoro che vi ricadevano direttamente precedentemente alla risoluzione del contratto, fino alla disciplina di tali rapporti di lavoro ad opera di un altro contratto collettivo o alla conclusione di nuovi accordi individuali con i lavoratori interessati.

Sulla seconda questione

- 32 Con la sua seconda questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2001/23 vada interpretato nel senso che il contratto collettivo del cessionario, che è stato, di per sé, risolto, e i cui effetti sono mantenuti dalla regola dell'ultrattività oggetto della causa principale, possa ricadere nella nozione di «applicazione di un altro contratto collettivo», ai sensi di tale disposizione.
- 33 Tuttavia, quanto alle condizioni di lavoro convenute dal contratto collettivo del cessionario, considerate dal giudice del rinvio nella seconda questione, non risulta dagli atti sottoposti alla Corte che tali condizioni siano applicabili ai lavoratori trasferiti in forza della regola dell'ultrattività

di detto contratto collettivo.

- 34 Non occorre pertanto risolvere la seconda questione.

Sulle spese

- 35 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 (Quarta Sezione) dichiara:

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, va interpretato nel senso che costituiscono «condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo», ai sensi di detta disposizione, le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo che, ai sensi del diritto di uno Stato membro, malgrado la risoluzione del contratto medesimo, continuano ad avere efficacia sui rapporti di lavoro che vi ricadevano direttamente precedentemente alla risoluzione del contratto, fino alla disciplina di tali rapporti di lavoro ad opera di un altro contratto collettivo o alla conclusione di nuovi accordi individuali con i lavoratori interessati.

Firme