SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
6 novembre 2003 *

Nel procedimento C-4/01,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dall'Employment Tribunal, Croydon (Regno Unito), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Serene Martin,

Rohit Daby,

Brian Willis

e

South Bank University,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 3 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 (GU L 61, pag. 26),

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dal sig. J.-P. Puissochet (relatore), presidente di sezione, dai sigg. R. Schintgen e C. Gulmann, dalla sig.ra F. Macken e dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, giudici,

avvocato generale: sig. S. Alber
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la sig.ra Martin, dai sigg. Daby e Willis, dalla sig.ra M. Tether, barrister, su incarico del sig. P. Blundy, solicitor;

- per la South Bank University, dal sig. T. Linden, barrister, su incarico di Taylor Joynson Garrett, solicitors;

- per il governo del Regno Unito, dal sig. J.E. Collins, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra S. Moore, barrister;

- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Sack e dalla sig.ra N. Yerrel, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della sig.ra Martin, dei sigg. Daby e Willis, della South Bank University nonché della Commissione all'udienza del 15 maggio 2003,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 giugno 2003,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con ordinanza 5 gennaio 2001, pervenuta in cancelleria l'8 gennaio seguente, l'Employment Tribunal, Croydon (commissione per le controversie di lavoro di Croydon), ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, nove questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 3 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 (GU L 61, pag. 26; in prosieguo: la «direttiva»).
- 2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Martin e i sigg. Daby e Willis (in prosieguo: la «sig.ra Martin e a.») ed il loro ultimo datore di lavoro, la South Bank University (in prosieguo: la «SBU»), a proposito delle condizioni alle quali essi possono accedere al pensionamento

anticipato. La sig.ra Martin e a. rivendicano il diritto di beneficiare delle condizioni per il pensionamento anticipato applicate dal loro datore di lavoro precedente, il National Health Service (servizio sanitario nazionale; in prosieguo: il «NHS»), nella misura in cui l'entità per cui lavorano è stato trasferito dal NHS alla SBU.

La direttiva

- 3 La direttiva riguarda, ai sensi del suo art. 1, n. 1, i «trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione».
- 4 Il suo art. 3 è redatto come 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.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro.

2. Dopo il trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, 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.

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 Nella sentenza 4 giugno 2002, causa C-164/00, Beckmann (Racc. pag. I-4893), sull'interpretazione dell'art. 3 della direttiva la Corte ha affermato quanto segue:

«29 In considerazione dell'obiettivo generale di tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese perseguito dalla direttiva, laddove prevede, all'art. 3, nn. 1 e 2, il trasferimento al cessionario dei diritti e degli obblighi che risultano per il cedente dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o dai contratti collettivi, l'eccezione a tale regola prevista al n. 3 dello stesso articolo deve essere interpretata restrittivamente.

30 Tale eccezione può quindi applicarsi solo alle prestazioni che in essa sono tassativamente elencate e queste ultime devono essere intese in un'accezione ristretta.

31 In tale contesto devono essere considerate prestazioni di vecchiaia solo le prestazioni [corrisposte] dal momento in cui il lavoratore giunge al termine normale della sua carriera come previsto dal sistema generale del regime pensionistico in questione e non prestazioni corrisposte in [altre circostanze], anche se esse sono calcolate con riferimento alle modalità di calcolo delle prestazioni di pensionamento normale.

32 (...) prestazioni di pensionamento anticipato, nonché prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento, corrisposte in caso di licenziamento a lavoratori che hanno compiuto una certa età, come quelle di cui trattasi nella causa principale, non costituiscono [dunque] prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti a titolo dei regimi integrativi di previdenza professionali o interprofessionali di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva».

6 La Corte ha aggiunto quanto segue:

«40 (...) l'art. 3 della direttiva deve essere interpretato nel senso che obblighi applicabili in caso di licenziamento di un lavoratore, derivanti da un contratto di lavoro, da un rapporto di lavoro o da un contratto collettivo di lavoro che vincolino il cedente nei confronti di detto lavoratore, sono trasferiti al cessionario secondo le condizioni e i limiti definiti da tale articolo, indipendentemente dal fatto che tali obblighi abbiano la loro fonte in atti della pubblica autorità o siano attuati da tali atti e indipendentemente dalle modalità pratiche scelte per tale attuazione».

Diritto interno

I Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 7 La direttiva è stata recepita in diritto interno con i Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (regolamento 1981 sulla tutela dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese) (in prosieguo: i «TUPE»). I passaggi pertinenti dei TUPE, che attuano l'art. 3 della direttiva, sono riportati nel punto 6 della sentenza Beckmann, cit., a cui si rinvia.

Le condizioni di lavoro del General Whitley Council applicate ai lavoratori del NHS

- 8 Il sistema dei Whitley Councils è un sistema di definizione delle condizioni di lavoro nel settore pubblico attraverso negoziazioni paritetiche tra i datori di lavoro e i lavoratori.
- 9 L'art. 45 delle General Whitley Council Conditions of Service (in prosieguo: le «condizioni di lavoro del GWC») riproduce le disposizioni di accordi che prevedono indennità forfetarie per i lavoratori delle varie strutture del NHS quando sono licenziati perché in esubero, o quando chiedono il pensionamento anticipato volontario in occasione di una riorganizzazione, per contribuire ad evitare che si arrivi ad una situazione di esubero. Queste indennità sono in tal caso versate dal datore di lavoro.

10 L'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC riproduce, a sua volta, i termini del Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (contratto collettivo in materia di pagamento anticipato della pensione di vecchiaia e delle indennità), concluso tra i diversi datori di lavoro del NHS e i sindacati riconosciuti. Per i lavoratori di età compresa tra i cinquant'anni e l'età della pensione e iscritti per almeno cinque anni al «NHS Superannuation Scheme» (regime pensionistico del NHS), il summenzionato articolo prevede un pensionamento anticipato con pagamento immediato della pensione e delle indennità in tre casi, vale a dire in caso di licenziamento perché in esubero, di pensionamento anticipato volontario in occasione di una riorganizzazione e di pensionamento anticipato nell'interesse del servizio. Inoltre è previsto a favore di tali lavoratori un aumento del numero di anni computabili a fini pensionistici. Sembra emergere dal fascicolo che il pensionamento anticipato nell'interesse del servizio è normalmente connesso alla situazione personale dell'interessato e può essere attuato su iniziativa del datore di lavoro.

11 Le disposizioni di applicazione dell'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC pertinenti per la causa principale risultano dai NHS Pension Scheme Regulations 1995 (regolamento 1995 in materia di regime pensionistico a carico del NHS) e dai NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (regolamento 1981 concernente le indennità in caso di prepensionamento a carico del NHS). Esse prevedono quanto segue:

- il pagamento di una pensione di collocamento a riposo anticipato («early retirement pension»), calcolata in base al numero di anni di servizio effettivi ed esigibile a partire dalla data del licenziamento per motivi economici fino al compimento della normale età pensionabile;
- il pagamento anticipato di una somma forfettaria di pensionamento («lump sum on retirement»), di regola versata al momento del pensionamento, per un importo pari al triplo della prestazione annua della pensione di collocamento a riposo anticipato;

- un'indennità sotto forma di assegni annuali («annual allowance»), diretta ad aumentare la pensione di collocamento a riposo anticipato, e

 - un'indennità forfettaria («lump sum compensation») pari al triplo dell'assegno annuale.
- 12 Queste diverse prestazioni sono erogate dal Ministro competente; le prime due in base al regime pensionistico del NHS. Tuttavia il loro costo deve essere rimborsato al Ministro dall'amministrazione del NHS.
- 13 Quando tali prestazioni raggiungono una certa entità, le indennità forfettarie di cui all'art. 45 delle condizioni di lavoro del GWC sono ridotte o soppresse.

Le differenze tra il pensionamento anticipato dei dipendenti del NHS previsto dalle condizioni di lavoro del GWC e quello vigente nel campo dell'istruzione superiore

- 14 Nell'ambito dell'istruzione superiore le prestazioni di pensione di vecchiaia anticipata non sono previste da un contratto collettivo, ma dal regolamento adottato dal Secretary of State for Education and Employment (Ministro dell'Istruzione e del Lavoro), in forza del Superannuation Act 1972 (legge britannica 1972 sul collocamento a riposo), che dispone che certe prestazioni possono essere versate quando un docente di 50 anni o più va in pensione anticipatamente perché in esubero o nell'interesse del servizio. Quando è sorta la causa principale, la normativa pertinente era contenuta nei Teachers Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 [regolamento 1988 sulle pensioni dei docenti (consolidamento)] e nei Teachers (Compensation for Redundancy and

Premature Retirement) Regulations 1989 (regolamento 1989 sulle indennità di licenziamento per riduzione di organico e di pensione di vecchiaia anticipata dei docenti).

- 15 Quando un docente lascia anticipatamente il servizio alle condizioni previste dal detto regolamento, esso beneficia di una pensione di vecchiaia anticipata in base al numero di anni effettivi di iscrizione al regime pensionistico e di un premio forfettario di pensionamento anticipato. L'università, in qualità di datore di lavoro, può inoltre versare discrezionalmente un assegno annuo e un'indennità forfettaria, calcolati accreditando all'insegnante alcuni anni aggiuntivi di lavoro fittizio. Spetta per intero all'università decidere se convenga o meno corrispondere tali prestazioni e, in caso affermativo, fissarne l'importo, entro i limiti massimi previsti dal regolamento. L'università ne sopporta i costi.
- 16 Tra il regime di pensione anticipata applicabile ai lavoratori del NHS e quello applicabile ai docenti dell'istruzione superiore sussistono pertanto le due seguenti differenze. Mentre i datori di lavoro del NHS sono obbligati a pagare, nel caso di prepensionamento del lavoratore, oltre alla pensione di vecchiaia anticipata e al premio forfettario anche l'assegno annuo e l'indennità forfettaria, i datori di lavoro dell'istruzione superiore possono discrezionalmente versare o meno tali prestazioni supplementari. Inoltre, mentre i datori di lavoro del NHS sono obbligati, ai fini del calcolo di queste prestazioni, ad accreditare al lavoratore un numero prestabilito di anni aggiuntivi di lavoro, i datori di lavoro dell'istruzione superiore dispongono di un potere discrezionale per determinare il numero di anni di lavoro da accreditare all'interessato.
- 17 Fino al 1997 il costo della pensione di vecchiaia anticipata e del relativo premio forfettario destinati ai docenti era interamente a carico del loro regime pensionistico, il Teachers Superannuation Scheme. Dopo tale data, anche le università hanno dovuto contribuire al finanziamento di tali prestazioni. La pensione versata da parte del Teachers Superannuation Scheme è stata oggetto di una riduzione attuariale e il datore di lavoro è stato chiamato a versare determinate indennità al fine di mantenere il livello delle prestazioni versate agli interessati.

Fatti della causa principale e questioni pregiudiziali

- 18 Fino al 1° novembre 1994 la sig.ra Martin e a. lavoravano in qualità di docenti nei corsi per infermieri alle dipendenze del Redwood College of Health Studies (in prosieguo: il «Redwood College»), che ricadeva sotto il NHS. Il loro contratto di lavoro stipulava quanto segue: «Al suo rapporto di lavoro si applicano le condizioni previste dal General and Nurses Midwives Whitley Council».
- 19 In seguito all'attribuzione al Ministero dell'Istruzione e del Lavoro della competenza per gli studi infermieristici, il Redwood College è stato assorbito dalla SBU.
- 20 Poco prima di questa operazione, la SBU avvertiva i dipendenti del Redwood College che un nuovo contratto di lavoro sarebbe stato loro proposto, ma che niente li obbligava ad accettare le condizioni di lavoro offerte dalla SBU. Quest'ultima tuttavia precisava che, ad ogni modo, i dipendenti non avrebbero più potuto avvalersi del regime pensionistico del NHS e che disponevano di tre possibilità: la prima consistente nel ritirarsi dal regime pensionistico del NHS e nell'isciversi ad uno nuovo; la seconda nel trasferire i propri diritti pensionistici dal regime pensionistico del NHS a uno dei regimi pensionistici della SBU, e la terza nel sospendere l'iscrizione al regime pensionistico del NHS, senza tuttavia aderire ad un nuovo regime.
- 21 Nel medesimo periodo, con una lettera indirizzata al sindacato dei ricorrenti, la SBU comunicava quanto segue:

«In caso di cessazione del rapporto per invalidità permanente, sia il Teachers' Scheme (regime dei docenti) sia il Local Government Scheme (regime degli enti locali) prevedono che il dipendente interessato riceva l'aumento massimo, che esso può pretendere. La concessione di detto aumento non è discrezionale, ma obbligatoria.

In caso di cessazione anticipata del rapporto per qualsiasi altra causa, l'aumento è concesso discrezionalmente.

Tuttavia, come già illustrato, qualora un dipendente trasferito dal Redwood abbia diritto per contratto a una disciplina di tal tipo, e tale diritto sia azionabile in giudizio, allora, anche in questo caso, come in tutti i casi analoghi, ripetiamo, l'Università assolverà i propri obblighi giuridici».

- 22 La sig.ra Martin e a. non hanno accettato le condizioni di lavoro loro offerte dalla SBU e sono pertanto rimasti impiegati alle condizioni stipulate nei loro contratti di lavoro al momento del loro trasferimento. Essi si sono però tutti iscritti al Teachers' Superannuation Scheme ed hanno inoltre presentato richiesta di trasferimento dei loro diritti pensionistici dal NHS a quest'ultimo regime. Tuttavia, solo i sigg. Daby e Willis hanno potuto ottenere effettivamente il trasferimento di tali diritti, mentre la sig.ra Martin non ha potuto farlo, avendo più di 60 anni al momento del trasferimento del Redwood College.
- 23 A più riprese la SBU offriva ai suoi dipendenti, di età superiore ai 50 anni, la possibilità di un pensionamento anticipato al fine di adattare quanto più possibile il personale alle proprie esigenze.
- 24 Nell'ottobre del 1996, a seguito dell'annuncio da parte del Ministero dell'Istruzione e del Lavoro di voler cambiare le condizioni di finanziamento della pensione anticipata, come indicato al punto 16 della presente sentenza, la SBU informava tutto il personale universitario di età superiore ai 50 anni di non potere probabilmente più offrire la pensione anticipata dopo il 31 marzo 1997. Nel gennaio del 1997 la SBU si rivolgeva nuovamente al suo personale per offrire un'ultima possibilità di prepensionamento, prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di finanziamento.

25 La sig.ra Martin e il sig. Daby hanno quindi accettato tale offerta, in precedenza rifiutata. L'Employment Tribunal ritiene che la cessazione anticipata del loro rapporto di lavoro sia intervenuta nell'interesse del servizio ai sensi dell'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC. Il sig. Willis, invece, rimaneva in servizio presso la SBU. In queste circostanze è sorta la causa principale, nel cui ambito la sig.ra Martin e a. reclamano che venga loro riconosciuto il diritto alle condizioni per la pensione di vecchiaia anticipata del NHS, invece delle condizioni applicate dalla SBU.

26 Per risolvere la presente controversia, l'Employment Tribunal ha giudicato necessario proporre le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se i diritti che possono sorgere a seguito di licenziamento o prepensionamento, per effetto di una pattuizione con il datore di lavoro, rientrino nella definizione di "diritti e obblighi" ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva.

2) Se il diritto del lavoratore al pagamento di una pensione anticipata di vecchiaia e di un'indennità forfettaria, a seguito di licenziamento dovuto a esubero o avvenuto nell'interesse del servizio o per riorganizzazione, costituisca un diritto a prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva.

3) Ove la seconda questione venga risolta in senso negativo, se sussista un obbligo per il cedente, risultante dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o dal contratto collettivo, ai sensi dell'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva, che sia trasferito in conseguenza del trasferimento dell'impresa e che renda il cessionario responsabile, in caso di licenziamento del lavoratore, del pagamento delle relative prestazioni a suo favore.

- 4) Ove la seconda questione venga risolta in senso negativo e la terza questione in senso positivo, se il lavoratore possa comunque acconsentire a rinunciare al suo diritto al pagamento anticipato della pensione di vecchiaia e del premio forfettario di fine rapporto e/o all'assegno annuo e all'indennità forfettaria, nel caso in cui il regime pensionistico del cessionario non gli attribuisca il diritto alle medesime prestazioni e alle medesime condizioni o non gli attribuisca in assoluto alcun diritto, e il lavoratore
- i) aderisca al regime pensionistico del cessionario e versi i relativi contributi e/o il cessionario versi dei contributi per suo conto quale suo datore di lavoro;
 - ii) aderisca al regime pensionistico del cessionario e versi i relativi contributi e li versi per suo conto il cessionario quale suo datore di lavoro, e venga altresì accolta la richiesta del lavoratore di trasferimento dei suoi diritti, da lui maturati, dal regime pensionistico del cedente a quello del cessionario.
- 5) In caso di soluzione affermativa della precedente questione, quali siano i criteri in base ai quali il giudice nazionale deve decidere se, in tali casi, vi sia stato il consenso del lavoratore.
- 6) Se l'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva debba essere interpretato nel senso che vieta al cessionario di offrire ai lavoratori, passati alle sue dipendenze, la facoltà di andare anticipatamente in pensione, percependo prestazioni meno favorevoli di quelle cui essi avrebbero diritto in base alla direttiva.
- 7) Se la precedente questione vada risolta diversamente qualora il cessionario, il quale offre ai lavoratori, passati alle sue dipendenze, la facoltà di un prepensionamento a condizioni meno favorevoli di quelle cui i lavoratori avrebbero diritto in base alla direttiva, dichiarare che in futuro non potrà essere erogata alcuna prestazione in caso di prepensionamento.

- 8) Ove le parti abbiano pattuito che il lavoratore sarà collocato anticipatamente a riposo alle condizioni proposte dal datore di lavoro, quali siano i criteri che il giudice nazionale deve applicare per accertare se il motivo di tale patto sia stato il trasferimento dell'impresa, in base al principio enunciato dalla Corte nella sentenza 10 febbraio 1988, causa 324/86, Tellerup, cosiddetta "Daddy's Dance Hall" (Racc. pag. 739).

- 9) Quali siano le conseguenze per i lavoratori che accettano il prepensionamento alle condizioni offerte dal datore di lavoro, nel caso in cui l'art. 3 della direttiva abbia l'effetto di vietare al cessionario di offrire, ai lavoratori passati alle sue dipendenze, la facoltà di un prepensionamento le cui prestazioni siano meno favorevoli di quelle cui i lavoratori avrebbero diritto in base alla direttiva».

Sulla prima questione

- 27 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se i diritti che possono sorgere in seguito al licenziamento o alla concessione di un prepensionamento, per effetto di una pattuizione con il datore di lavoro, rientrino nella nozione di «diritti e obblighi» ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva.

- 28 La sig.ra Martin e a., così come il governo del Regno Unito, sostengono che il fatto che taluni diritti di un lavoratore siano connessi ad un evento contingente sopravvenuto, magari non contestualmente al trasferimento di azienda, non può escludere tali diritti dal campo di applicazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva. Pur non contestando tale tesi, la SBU sottolinea che, nella valutazione di casi quali quello della sig.ra Martin e a., va tenuto conto del fatto che il datore di lavoro non ha alcun obbligo di accordare il pensionamento anticipato.

- 29 Risulta chiaramente dalla lettera dell'art. 3 della direttiva che, fatte salve le eccezioni di cui al n. 3 dello stesso articolo, tutti i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente dal contratto di lavoro o dal rapporto di lavoro esistente con un lavoratore ricadono nel campo di applicazione del n. 1 dello stesso articolo e sono, di conseguenza, trasferiti al cessionario, indipendentemente dal fatto che la loro attuazione sia o meno legata alla sopravvenienza di un evento particolare, magari dipendente dalla volontà del datore di lavoro. Quindi se, in seguito al trasferimento, il cessionario dispone, così come già il cedente, del potere di adottare o meno certe decisioni riguardanti il lavoratore, come per esempio in materia di licenziamento o concessione del pensionamento anticipato, ed effettivamente adotta una tale decisione, egli acquisisce i diritti e gli obblighi, già del cedente, previsti come conseguenza di tale decisione dal contratto di lavoro o dal rapporto di lavoro esistente con il cedente, fintantoché le pertinenti condizioni non siano state legalmente modificate.
- 30 Occorre dunque risolvere la prima questione dichiarando che i diritti che possono sorgere in seguito al licenziamento o alla concessione di un prepensionamento, per effetto di una pattuizione con il datore di lavoro, rientrano tra i «diritti e obblighi» di cui all'art. 3, n. 1, della direttiva.

Sulla seconda e terza questione

- 31 Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede se prestazioni di pensionamento anticipato e prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento del tipo di quelle pretese nella causa principale costituiscano prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti a titolo dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali escluse dal campo di applicazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva in forza del n. 3 dello stesso articolo.

32 Con la terza questione, il giudice del rinvio è interessato sostanzialmente a sapere se, qualora delle prestazioni come quelle su cui verte la causa principale non rientrino nell'eccezione prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva, gli obblighi connessi a un prepensionamento accordato in una situazione quale quella descritta nella causa principale, derivanti da un contratto di lavoro, da un rapporto di lavoro o da un contratto collettivo, che vincolano il cedente nei confronti di detto lavoratore, siano trasferiti al cessionario secondo le condizioni e i limiti di cui all'art. 3 della direttiva, anche se tali obblighi hanno la loro fonte in atti della pubblica autorità o viene ad essi data esecuzione in forza di tali atti secondo modalità pratiche quali quelle seguite per le prestazioni oggetto della causa principale.

33 Le dette questioni sono analoghe a quelle sottoposte alla Corte nella causa che diede luogo alla sentenza Beckmann, cit., trattandosi delle medesime prestazioni pretese dalla sig.ra Martin e a., ma nell'ambito di un licenziamento per esubero e non nel quadro di un pensionamento per vecchiaia anticipato, convenuto dal datore di lavoro e dal lavoratore.

34 Tenuto conto della motivazione della sentenza Beckmann, menzionata al punto 5 della presente sentenza, non sussiste alcuna ragione per trattare diversamente siffatte prestazioni a seconda che siano pretese nell'ambito di un licenziamento per esubero piuttosto che nel quadro di un pensionamento anticipato concordato dal datore di lavoro e dal lavoratore, che comporta che quest'ultimo non giunga al termine normale della sua carriera, come previsto dal sistema generale del regime pensionistico a cui è iscritto.

35 È quindi opportuno rispondere alla seconda e alla terza questione dichiarando che non costituiscono prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti a titolo dei regimi integrativi di previdenza professionali o interprofessionali di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva prestazioni di pensionamento anticipato, nonché prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento, erogate, nel caso di un prepensionamento frutto di un comune accordo tra il datore di lavoro e il dipendente, a lavoratori che hanno compiuto una certa età, come quelle di cui trattasi nella causa principale, e che l'art. 3 della direttiva deve essere interpretato

nel senso che obblighi connessi alla concessione di un tale prepensionamento, derivanti da un contratto di lavoro, da un rapporto di lavoro o da un contratto collettivo che vincolano il cedente nei confronti dei lavoratori interessati, sono trasferiti al cessionario secondo le condizioni e i limiti definiti da tale articolo, indipendentemente dal fatto che tali obblighi abbiano la loro fonte in atti della pubblica autorità o venga ad essi data esecuzione in forza di tali atti e indipendentemente dalle modalità pratiche seguite per tale esecuzione.

Sulla quarta questione

- 36 Con la quarta questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se un lavoratore possa acconsentire a rinunciare a diritti quali quelli previsti dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, allorché le condizioni per la pensione anticipata offerte dal cessionario non prevedono le stesse prestazioni ed il lavoratore interessato si è iscritto al regime pensionistico del cessionario a partire dal trasferimento d'impresa. Tale questione viene formulata sia per il caso in cui detto lavoratore abbia ottenuto il trasferimento dei suoi diritti pensionistici maturati in base al regime previdenziale del cedente, sia per l'ipotesi inversa.
- 37 La sig.ra Martin e a., il governo del Regno Unito e la Commissione sostengono che l'iscrizione dei lavoratori interessati al regime pensionistico dei docenti è stata una conseguenza diretta del trasferimento del Redwood College dal NHS alla SBU, poiché detti lavoratori non potevano più restare sotto il regime pensionistico del NHS. Allo stesso modo, l'offerta da parte della SBU di condizioni di pensionamento anticipate meno vantaggiose rispetto a quelle previste dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC e la facoltà di accettarle da parte degli interessati sarebbero semplicemente l'effetto di tale trasferimento d'impresa. Conseguentemente, l'eventuale consenso degli interessati a condizioni meno vantaggiose di quelle che avrebbero potuto pretendere in mancanza del trasferimento non sarebbe più valido.

- 38 La SBU sostiene al contrario che il passaggio del Redwood College sotto la sua responsabilità non è, in alcun modo, causa di un'eventuale accettazione ulteriore da parte dei lavoratori di detto ente di un pensionamento anticipato a condizioni meno favorevoli rispetto a quelle che il NHS poteva loro offrire, quando ancora ne aveva la possibilità. Non dipendendo dal trasferimento d'impresa, tale accettazione non sarebbe quindi contraria alle disposizioni dell'art. 3 della direttiva.
- 39 Come la Corte ha già sottolineato, la direttiva è volta a garantire ai lavoratori coinvolti in un trasferimento d'impresa la salvaguardia dei diritti loro conferiti dal contratto o dal rapporto di lavoro. Poiché questa tutela è di ordine pubblico ed è pertanto sottratta alla disponibilità delle parti del contratto di lavoro, le norme della direttiva vanno ritenute imperative, nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori (sentenza *Daddy's Dance Hall*, cit., punto 14).
- 40 Ne discende che i lavoratori interessati non hanno la facoltà di rinunciare ai diritti loro attribuiti dalla direttiva e che, pur con il loro consenso, non è ammessa una restrizione dei loro diritti (sentenza *Tellerup/Daddy's Dance Hall*, cit., punto 15).
- 41 Tuttavia, la direttiva 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 dell'impresa. Essa non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni. Pertanto, è possibile invocare i vantaggi della direttiva solo per garantire che il lavoratore interessato sia tutelato, nei suoi 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 interessato (sentenza *Daddy's Dance Hall*, cit., punto 16).

- 42 Di conseguenza, ove il diritto nazionale consenta, al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento d'impresa, di modificare il rapporto di lavoro in senso sfavorevole ai lavoratori, una modifica di questo tipo non è esclusa per il semplice fatto che nel frattempo l'impresa è stata trasferita e di conseguenza l'accordo è stato concluso con il nuovo imprenditore. Infatti, poiché il cessionario è surrogato al cedente, a norma dell'art. 3, n. 1, della direttiva, nei diritti e negli obblighi risultanti dal rapporto di lavoro, questo può essere modificato nei confronti del cessionario negli stessi limiti in cui la modifica sarebbe stata possibile nei confronti del cedente, fermo restando che, in nessun caso, il trasferimento dell'impresa può costituire di per sé il motivo di tale modifica (sentenza Daddy's Dance Hall, cit., punto 17).
- 43 Per questi motivi, un lavoratore non può rinunciare ai diritti attribuitigli dalle norme imperative della direttiva. Questa non osta quindi ad una modifica del rapporto di lavoro pattuita con il nuovo imprenditore se il diritto nazionale applicabile l'ammette al di fuori dell'ipotesi del trasferimento d'impresa (sentenza Daddy's Dance Hall, cit., punto 18).
- 44 A tale proposito, in un contesto quale quello su cui verte la causa principale, la modifica del rapporto di lavoro deriva nondimeno dal trasferimento. Infatti, emerge dal fascicolo che la SBU ha voluto puramente e semplicemente allineare le condizioni di pensionamento anticipato offerte ai lavoratori del Redwood College a quelle applicate fino ad allora ai suoi altri lavoratori e, date tali circostanze, una modifica del rapporto di lavoro deve essere considerata connessa al trasferimento. L'esistenza di una situazione di questo tipo nella causa principale sembra confermata dalla circostanza che, immediatamente dopo il trasferimento, la SBU ha proposto ai dipendenti del Redwood College un contratto di lavoro alle sue condizioni, che la sig.ra Martin e a. hanno del resto rifiutato. Si deve tuttavia precisare che il semplice fatto che la sig.ra Martin e a. si siano iscritti al regime pensionistico dell'istruzione superiore non rileva, in linea di principio, nell'analisi: questo elemento riguarda, infatti, i loro diritti pensionistici propriamente detti, che sono precisamente oggetto delle disposizioni derogatorie dell'art. 3, n. 3, della direttiva, e non le condizioni di un prepensionamento.

- 45 Poiché il trasferimento d'impresa è chiaramente il motivo della modifica in senso sfavorevole delle condizioni per la pensione anticipata offerte ai lavoratori di questo ente, il consenso eventualmente dato da alcuni di questi lavoratori a tale modifica non è quindi valido, in linea di principio.
- 46 Prima di risolvere una tale controversia, il giudice del merito deve tuttavia verificare l'incidenza di una particolare circostanza. Come ricordato ai punti 8 e seguenti di questa sentenza, l'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC deriva, infatti, da un contratto collettivo. Orbene, l'art. 3, n. 2, della direttiva obbliga il cessionario a mantenere le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo, negli stessi termini previsti da questo per il cedente, solo fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un nuovo contratto collettivo, se non addirittura per un periodo più breve, purché non inferiore a un anno, se lo Stato membro interessato ha disposto in tal senso.
- 47 Di conseguenza, nella causa principale, se, nel momento in cui alcuni dipendenti del Redwood College accettano un pensionamento anticipato a condizioni diverse da quelle previste dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, il contratto collettivo che dà origine a questa disposizione non è più produttivo, in forza del diritto nazionale, di effetti giuridici nei loro confronti ed essi perdono il diritto di avvalersi di detta disposizione.
- 48 È quindi opportuno rispondere alla quarta questione dichiarando che l'art. 3 della direttiva osta a che il cessionario offra ai lavoratori di un'entità che è stata trasferita condizioni meno favorevoli di quelle loro applicate dal cedente in materia di pensione anticipata, e a che questi lavoratori accettino le dette condizioni, quando queste sono puramente e semplicemente allineate a quelle applicabili agli altri dipendenti del cessionario al momento del trasferimento, a meno che le condizioni più favorevoli applicate anteriormente dal cedente risultino da un contratto collettivo che non è più legalmente applicabile ai lavoratori dell'entità trasferita, tenuto conto delle condizioni specificate al n. 2 del detto art. 3.

Sulle questioni quinta e ottava

- 49 Alla luce della soluzione data alla quarta questione, non appare necessario procedere alla soluzione delle questioni dalla quinta all'ottava.

Sulla nona questione

- 50 Con la nona questione, il giudice del rinvio chiede, nel caso in cui l'art. 3 della direttiva vieti al cessionario di offrire ai lavoratori dell'entità trasferita un prepensionamento meno favorevole di quello di cui questi potevano beneficiare nell'ambito del loro rapporto di lavoro con il cedente, quali siano le conseguenze per quei lavoratori che abbiano tuttavia accettato un tale prepensionamento meno vantaggioso.
- 51 Come risulta dal punto 39 di questa sentenza, in una situazione del genere è stata violata una norma di ordine pubblico. In circostanze quali quelle della causa principale, sembra corretto affermare che tale norma è stata violata per iniziativa del datore di lavoro, poiché è stato lui ad offrire le condizioni di pensionamento anticipato, quando poteva in qualsiasi momento rifiutare di concederle, e che, da parte loro, i lavoratori che desideravano beneficiare del prepensionamento non avevano altra scelta che accettare le sue condizioni.
- 52 Sembra perciò che spetti al cessionario riparare alle conseguenze del proprio comportamento corrispondendo ai suoi ex dipendenti le indennità necessarie affinché godano delle condizioni di prepensionamento cui avevano diritto.

- 53 Questa soluzione non può essere messa in discussione dal fatto che il datore di lavoro avrebbe potuto non accordare affatto la pensione anticipata ai lavoratori interessati. Spetta infatti ai datori di lavoro valutare, nel momento in cui prendono la decisione di accordare o meno un prepensionamento, sia il loro interesse economico che la portata degli obblighi normativi o contrattuali a loro carico. Una volta presa la decisione di accordare un prepensionamento, questo deve essere eseguito secondo le condizioni giuridicamente prescritte.
- 54 È quindi opportuno rispondere alla nona questione dichiarando che, qualora il cessionario, violando gli obblighi di ordine pubblico imposti dall'art. 3 della direttiva, abbia offerto ad alcuni lavoratori dell'entità trasferita un prepensionamento meno favorevole di quello di cui questi potevano beneficiare nell'ambito del loro rapporto di lavoro con il cedente, e questi abbiano accettato un tale prepensionamento, spetta al cessionario corrispondere loro le indennità necessarie affinché godano delle condizioni di prepensionamento applicabili nell'ambito del detto rapporto con il cedente.

Sulle spese

- 55 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottoposte dall'Employment Tribunal, Croydon (Regno Unito), con ordinanza 5 gennaio 2001, dichiara:

- 1) I diritti che possono sorgere in seguito al licenziamento o alla concessione di un prepensionamento, per effetto di una pattuizione con il datore di lavoro, rientrano tra i «diritti e obblighi» di cui all'art. 3, n. 1, 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.

- 2) Non costituiscono prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti a titolo dei regimi integrativi di previdenza professionali o interprofessionali di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187 prestazioni di pensionamento anticipato, nonché prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento, erogate, nel caso di un prepensionamento frutto di un comune accordo tra il datore di lavoro e il dipendente, a lavoratori che hanno compiuto una certa età, come quelle di cui trattasi nella causa principale.

L'art. 3 della detta direttiva deve essere interpretato nel senso che obblighi connessi alla concessione di un tale prepensionamento, derivanti da un contratto di lavoro, da un rapporto di lavoro o da un contratto collettivo che vincola il cedente nei confronti dei lavoratori interessati, sono trasferiti al cessionario secondo le condizioni e i limiti definiti da tale articolo,

indipendentemente dal fatto che tali obblighi abbiano la loro fonte in atti della pubblica autorità o venga ad essi data esecuzione in forza di tali atti e indipendentemente dalle modalità pratiche seguite per tale esecuzione.

- 3) L'art. 3 della direttiva 77/187 osta a che il cessionario offra ai lavoratori di un'entità che è stata trasferita condizioni meno favorevoli di quelle loro applicate dal cedente in materia di prepensionamento, e a che questi lavoratori accettino le dette condizioni, quando queste sono puramente e semplicemente allineate a quelle applicabili agli altri dipendenti del cessionario al momento del trasferimento, a meno che le condizioni più favorevoli applicate anteriormente dal cedente risultino da un contratto collettivo che non è più legalmente applicabile ai lavoratori dell'entità trasferita, tenuto conto delle condizioni specificate al n. 2 del detto art. 3.
- 4) Qualora il cessionario, violando gli obblighi di ordine pubblico imposti dall'art. 3 della direttiva 77/187, abbia offerto ad alcuni lavoratori dell'entità trasferita un prepensionamento meno favorevole di quello di cui questi potevano beneficiare nell'ambito del loro rapporto di lavoro con il cedente, e questi abbiano accettato un tale prepensionamento, spetta al cessionario corrispondere loro le indennità necessarie affinché godano delle condizioni di prepensionamento applicabili nell'ambito del detto rapporto con il cedente.

Puissochet

Schintgen

Gulmann

Macken

Cunha Rodrigues

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 6 novembre 2003.

Il cancelliere

Il presidente

R. Grass

V. Skouris