



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

28 giugno 2018*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Direttiva 2008/94/CE – Articolo 3, primo comma – Pagamento assicurato dall’organismo di garanzia – Indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro – Trasferimento del luogo di lavoro che impone un cambiamento di residenza del lavoratore – Modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro – Scioglimento del contratto di lavoro da parte del lavoratore – Principio di parità e di non discriminazione»

Nella causa C-57/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità di Valencia, Spagna), con decisione del 19 gennaio 2017, pervenuta in cancelleria il 3 febbraio 2017, nel procedimento

Eva Soraya Checa Honrado

contro

Fondo de Garantía Salarial,

LA CORTE (Settima Sezione),

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

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 25 gennaio 2018,

considerate le osservazioni presentate:

- per E.S. Checa Honrado, da A. de Oyagüe Collados, abogada;
- per il governo spagnolo, da S. Jiménez García, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da C. Valero e I. Galindo Martín, in qualità di agenti,

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

* Lingua processuale: lo spagnolo.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, primo comma, 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).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Eva Soraya Checa Honrado e il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale; in prosieguo: il «Fogasa»), in merito al rifiuto di quest'ultimo di versare all'interessata, in ragione dell'insolvenza del suo datore di lavoro, un'indennità per lo scioglimento del suo contratto di lavoro.

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 Il considerando 3 della direttiva 2008/94 così recita:

«Sono necessarie disposizioni per tutelare i lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro e per assicurare loro un minimo di tutela, in particolare per garantire loro il pagamento dei diritti non pagati, tenendo conto della necessità di un equilibrato sviluppo economico e sociale [nell'Unione europea]. A tal fine, gli Stati membri dovrebbero creare un organismo che garantisca ai lavoratori interessati il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati».
- 5 Ai sensi dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/94:

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

2. Gli Stati membri possono, in via eccezionale, escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i diritti di alcune categorie di lavoratori subordinati, in base all'esistenza di altre forme di garanzia, qualora sia stabilito che esse assicurano agli interessati un livello di tutela equivalente a quello che risulta dalla presente direttiva».
- 6 L'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2008/94, prevede quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione dei termini "lavoratore subordinato", "datore di lavoro", "retribuzione", "diritto maturato" e "diritto in corso di maturazione"».

7 L'articolo 3 della direttiva 2008/94 così dispone:

«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».

8 L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/94 riconosce agli Stati membri la facoltà di limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia previsto all'articolo 3 della direttiva 2008/94. Secondo i paragrafi 2 e 3 di detto articolo 4, la limitazione di tale obbligo può riguardare tanto la durata del periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati quanto i massimali per i pagamenti effettuati da tale organismo.

9 Ai sensi dell'articolo 12 della direttiva 2008/94:

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

a) di adottare le misure necessarie per evitare abusi;

(...)».

Diritto spagnolo

10 L'articolo 33 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 1/1995, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo statuto dei lavoratori), del 24 marzo 1995, nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), è formulato come segue:

«1. Il [Fogasa] (...) versa ai lavoratori l'importo delle retribuzioni che non è stato possibile versare loro in ragione dell'insolvenza del rispettivo datore di lavoro (...).

2. Nei casi di cui al comma precedente, il [Fogasa] versa le indennità riconosciute con sentenza, ordinanza, atto di conciliazione giudiziale o decisione amministrativa a favore dei lavoratori a causa del licenziamento o dello scioglimento del contratto conformemente agli articoli 50, 51 e 52 della presente legge (...)».

(...)».

11 L'articolo 40 dello statuto dei lavoratori così dispone:

«1. Il trasferimento di lavoratori, non specificamente assunti per fornire i loro servizi presso imprese con luoghi di lavoro mobili o itineranti, verso un diverso luogo di lavoro di pertinenza del medesimo datore di lavoro che comporti un cambiamento di residenza, presuppone ragioni economiche, tecniche, organizzative e legate alla produzione. Si considerano tali quelle connesse alla competitività, alla produttività o all'organizzazione tecnica o del lavoro nell'impresa, nonché gli impegni legati all'attività commerciale.

(...)

Una volta notificata la decisione di trasferimento, il lavoratore avrà il diritto di scegliere tra il trasferimento, la riscossione di un'indennità per le spese di trasporto o lo scioglimento del suo contratto, nel qual caso egli beneficia di un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio, calcolato pro rata temporis in ragione del numero di mesi per i periodi inferiori a un anno, e per un massimo di dodici mensilità.

(...)).».

- 12 L'articolo 41 di detto statuto dispone, al suo paragrafo 3, che in talune circostanze di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, il lavoratore, ove venga danneggiato dalla decisione del datore di lavoro, ha il diritto di recedere dal contratto di lavoro e di ricevere un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio.
- 13 L'articolo 50 dello statuto dei lavoratori disciplina la risoluzione del contratto di lavoro per iniziativa del lavoratore e illustra i diversi motivi di risoluzione. In tal senso, il paragrafo 1, lettera a), di tale articolo riguarda le modifiche sostanziali alle condizioni di lavoro del lavoratore apportate dal datore di lavoro in violazione delle disposizioni dell'articolo 41 del medesimo statuto e che ledono la dignità del lavoratore. Le lettere b) e c) di detto paragrafo 1 riguardano, rispettivamente, il mancato pagamento o i continui ritardi nel pagamento della retribuzione e qualsiasi altro inadempimento grave dei suoi obblighi da parte del datore di lavoro, salvo il caso di forza maggiore. Il paragrafo 2 di detto articolo 50 dispone che, in tali ipotesi, il lavoratore ha diritto alle indennità previste in caso di licenziamento irregolare.
- 14 L'articolo 51 dello statuto dei lavoratori disciplina il licenziamento collettivo, consistente, ai sensi di tale disposizione, nello scioglimento di contratti di lavoro per motivi economici, tecnici, organizzativi o legati alla produzione che produce effetti su un numero minimo di lavoratori nell'arco di un periodo di tempo determinato.
- 15 L'articolo 52 dello statuto dei lavoratori disciplina la risoluzione del contratto per motivi oggettivi, fra i quali figurano l'inattitudine del lavoratore, il mancato adeguamento del lavoratore alle modifiche tecniche introdotte sul suo posto di lavoro, i licenziamenti individuali per motivi oggettivi (esigenze economiche, tecniche, organizzative o produttive) e a causa di ripetute assenze, pur giustificate, che raggiungano il 20% dei giorni lavorativi su due mesi consecutivi a certe condizioni.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 16 A partire dal 1° novembre 2000, la sig.ra Checa Honrado ha lavorato come addetta alle pulizie nel parco tematico «Terra Mítica», situato a Benidorm (provincia di Alicante, Spagna). Era stata impiegata prima dalla Cespa SA fino al 1° marzo 2010 e successivamente dalla Soroma patrimonial SL (in prosieguo: la «Soroma»). Essa era titolare di un contratto di lavoro a tempo pieno.
- 17 Risulta dalla decisione di rinvio che la Soroma ha informato per iscritto la sig.ra Checa Honrado e altre cinque lavoratrici della sua intenzione di trasferire, a partire dal 15 maggio 2011, il loro luogo di lavoro in un altro parco tematico situato a San Martin de la Vega (comunità di Madrid, Spagna).
- 18 Sulla base dei fatti esposti dal giudice del rinvio, tale trasferimento comportava per la sig.ra Checa Honrado un cambiamento di domicilio, poiché la distanza tra il vecchio e il nuovo luogo di lavoro era di oltre 450 km. La sig.ra Checa Honrado ha quindi optato per lo scioglimento del suo contratto di lavoro, ai sensi dell'articolo 40 dello statuto dei lavoratori. Tale scelta è stata accettata dalla Soroma.

- 19 Poiché tuttavia tale società non aveva versato volontariamente le indennità legalmente dovute in ragione di tale scioglimento, la sig.ra Checa Honrado ha intentato un'azione dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 1 di Benidorm (Tribunale del lavoro n. 1 di Benidorm, Spagna). Con decisione del 16 settembre 2011, detto giudice ha condannato la Soroma al pagamento di un importo di EUR 7 453,77, in applicazione dell'articolo 40 dello statuto dei lavoratori.
- 20 Dato che la Soroma ha ottemperato solo parzialmente a tale sentenza, la sig.ra Checa Honrado ha chiesto l'avvio di un procedimento esecutivo. Nell'ambito di tale procedimento, in data 11 giugno 2013, la Soroma è stata dichiarata insolvente. La decisione d'insolvenza è stata notificata al Fogasa. La sig.ra Checa Honrado ha chiesto pertanto al Fogasa di farsi carico della parte dell'indennità non pagata dalla Soroma a causa della sua insolvenza. Il Fogasa ha respinto tale richiesta, con la motivazione che le indennità derivanti da uno scioglimento del contratto di lavoro intervenuto su richiesta del lavoratore leso dalla decisione del datore di lavoro di modificare il suo luogo di lavoro non sono garantite dall'articolo 33, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori.
- 21 La sig.ra Checa Honrado ha presentato ricorso contro tale decisione di rigetto dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 2 de Alicante (Tribunale del lavoro n. 2 di Alicante, Spagna), il quale lo ha respinto.
- 22 Adito in appello, il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità di Valencia, Spagna), giudice del rinvio, afferma di nutrire dubbi in merito alla compatibilità con il diritto dell'Unione dell'articolo 33, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori, in quanto tale disposizione limita la garanzia del Fogasa per le indennità alle ipotesi di licenziamento o di scioglimento del contratto di lavoro di cui agli articoli da 50 a 52 di tale statuto. Tale giudice sostiene che sono così esclusi dal meccanismo di garanzia i diritti risultanti da altre forme legali di scioglimento del rapporto di lavoro che danno luogo a indennità, come quelle previste all'articolo 40 del suddetto statuto, che, sotto forma di opzione, riguarda in realtà una vera e propria risoluzione del contratto di lavoro per motivi oggettivi.
- 23 Facendo riferimento alla sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), il giudice del rinvio ritiene che l'articolo 33, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori avrebbe dovuto ricomprendere tutti i casi di scioglimento del contratto di lavoro non inerenti alla persona del lavoratore. Di conseguenza, tale disposizione del citato statuto, non riguardando altre forme legali di scioglimento del rapporto di lavoro che danno luogo a indennità fissate per legge, come quella prevista dall'articolo 40 del medesimo atto, costituisce, secondo detto giudice, un'esclusione ingiustificata e non autorizzata dalla direttiva 2008/94.
- 24 Il giudice del rinvio fa notare, inoltre, che il Fogasa è stato indotto nel caso di specie a «trattare in modo discriminatorio le diverse lavoratrici interessate», in ragione della non corretta trasposizione della direttiva 2008/94 nell'ordinamento spagnolo.
- 25 Ciò considerato, il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Corte superiore di giustizia della Comunità di Valencia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se un'indennità dovuta ex lege da un'impresa a un lavoratore a causa della cessazione del rapporto di lavoro in seguito alla modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro, quale ad esempio un trasferimento geografico che obblighi il lavoratore a cambiare residenza, rientri fra le "indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro" di cui all'articolo 3, primo comma, della [direttiva 2008/94].».

Sulla questione pregiudiziale

- 26 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 debba essere interpretato nel senso che, qualora, secondo la normativa nazionale applicabile, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, come quelle cui fa riferimento il giudice del rinvio, rientrano nella nozione di «indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro» ai sensi di tale disposizione, devono rientrare in questa stessa nozione anche le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.
- 27 A tal proposito va rammentato che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/94 dispone che quest'ultima si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti di datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza.
- 28 L'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 prevede che gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'articolo 4 di tale direttiva, 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. Il secondo comma di tale articolo precisa che i diritti di cui l'organismo di garanzia si fa carico sono le retribuzioni non pagate corrispondenti a un certo periodo di tempo determinato dagli Stati membri.
- 29 L'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2008/94 precisa che quest'ultima non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione del termine «retribuzione».
- 30 Da una lettura combinata di tali disposizioni risulta quindi che compete al diritto nazionale precisare le indennità che rientrano nell'ambito d'applicazione dell'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 (v., in tal senso, sentenza del 2 marzo 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 La Corte, tuttavia, ha ripetutamente dichiarato che la facoltà riconosciuta al diritto nazionale dalla suddetta direttiva di precisare le prestazioni a carico dell'organismo di garanzia è soggetta ai dettami del principio generale di uguaglianza e di non discriminazione (sentenza del 21 febbraio 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 Quest'ultimo principio impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo che una differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata (sentenze del 12 dicembre 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, punto 32; del 7 settembre 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, punto 37, e del 17 gennaio 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, punto 36).
- 33 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che l'articolo 33, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori prevede esplicitamente che la garanzia per il pagamento delle indennità sia assicurata dal Fogasa nelle ipotesi di licenziamento o di scioglimento del contratto di lavoro di cui agli articoli da 50 a 52 di tale statuto, ma non contempla altre forme legali di scioglimento del rapporto di lavoro che diano luogo ad indennità legali, ivi inclusa in particolare quella prevista dall'articolo 40 di tale statuto, a norma del quale si è concluso il rapporto di lavoro di cui al procedimento principale.
- 34 A tal riguardo, il giudice del rinvio precisa, in primo luogo, che l'articolo 40 dello statuto dei lavoratori prevede che il trasferimento di lavoratori, ad opera del datore di lavoro, verso un altro luogo di lavoro appartenente al medesimo datore di lavoro e che impone un cambiamento del luogo di residenza dei suddetti lavoratori, deve fondarsi su ragioni economiche, tecniche, organizzative e legate alla

produzione e che, in tali circostanze, il lavoratore ha il diritto di optare per lo scioglimento del suo contratto di lavoro, nel qual caso beneficerà di un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio.

- 35 Tale giudice indica, inoltre, che gli articoli da 50 a 52 dello statuto dei lavoratori a cui rinvia l'articolo 33, paragrafo 2, di tale statuto riguardano, rispettivamente, lo scioglimento del rapporto di lavoro da parte del lavoratore, lo scioglimento del rapporto di lavoro a causa di un licenziamento collettivo e lo scioglimento del rapporto di lavoro per motivi oggettivi.
- 36 Più precisamente, risulta dalla decisione di rinvio che l'articolo 50 dello statuto dei lavoratori enuncia i motivi che consentono a un lavoratore di chiedere lo scioglimento del rapporto di lavoro, fra cui figurano in particolare le modifiche sostanziali alle condizioni di lavoro apportate dal datore di lavoro in violazione delle disposizioni dell'articolo 41 di detto statuto e che ledono la dignità del lavoratore nonché qualsiasi inadempimento grave dei suoi obblighi da parte del datore di lavoro, e che il lavoratore beneficia in tal caso delle indennità previste in caso di licenziamento irregolare.
- 37 L'articolo 51 dello statuto dei lavoratori disciplina da parte sua il licenziamento collettivo, consistente nello scioglimento di contratti di lavoro per motivi economici, tecnici, organizzativi o produttivi che produca effetti su un numero minimo di lavoratori nell'arco di un periodo di tempo determinato. L'articolo 52 di tale statuto disciplina, da parte sua, la risoluzione del contratto per ragioni oggettive, che comprendono in particolare l'inattitudine del lavoratore, il mancato adeguamento del lavoratore alle modifiche tecniche introdotte sul suo posto di lavoro e i licenziamenti individuali per ragioni oggettive, vale a dire motivi economici, tecnici, organizzativi o produttivi.
- 38 Il giudice del rinvio rileva, infine, che lo scioglimento del rapporto di lavoro previsto all'articolo 40 dello statuto dei lavoratori è una vera e propria risoluzione del contratto di lavoro per ragioni oggettive, dal momento che tale disposizione esige motivi economici, tecnici, organizzativi o produttivi che giustifichino una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro e che l'opzione lasciata al lavoratore di porre fine al rapporto di lavoro è collegata all'evidente pregiudizio causatogli da un cambiamento del suo luogo di lavoro che lo obbliga a cambiare residenza.
- 39 In tali condizioni, si deve ritenere che i lavoratori che optano per lo scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 40 dello statuto dei lavoratori si trovino in una situazione analoga a quella dei lavoratori che optano per lo scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 50 dello statuto dei lavoratori, dato che essi scelgono tale scioglimento in ragione del fatto che il datore di lavoro effettua modifiche sostanziali delle loro condizioni di lavoro, condizioni che il legislatore spagnolo ha ritenuto non potessero venire loro imposte, dal momento che in entrambi i casi ha previsto che il lavoratore potesse optare per lo scioglimento del rapporto di lavoro beneficiando inoltre di indennità.
- 40 Occorre ancora sottolineare che i lavoratori il cui rapporto di lavoro si è concluso in applicazione dell'articolo 40 dello statuto dei lavoratori si trovano in una situazione analoga a quella dei lavoratori licenziati per una delle ragioni oggettive di cui agli articoli da 50 a 52 di detto statuto, poiché dalla decisione di rinvio risulta che lo scioglimento del rapporto di lavoro fondato su detto articolo 40 è parimenti considerato una risoluzione del contratto di lavoro per ragioni oggettive.
- 41 Orbene, ai sensi dell'articolo 33, paragrafo 2, dello statuto dei lavoratori, solamente per i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione degli articoli da 50 a 52 di tale statuto e non per quelli che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 40 del medesimo statuto è previsto che il Fogasa si faccia carico dei diritti non pagati risultanti dalle indennità per scioglimento del rapporto di lavoro.
- 42 La differenza di trattamento, che tale articolo 33, paragrafo 2, riserva quindi ai lavoratori i cui diritti risultano dalle indennità per scioglimento del rapporto di lavoro basata sull'articolo 40 dello statuto dei lavoratori, può pertanto essere ammessa, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 32

della presente sentenza, solamente qualora essa sia obiettivamente giustificata (v. anche, in tal senso, sentenza del 16 dicembre 2004, *Olaso Valero*, C-520/03, EU:C:2004:826, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

- 43 A tal riguardo, non può essere accolto l'argomento dedotto dal governo spagnolo, secondo cui, in sostanza, il margine di discrezionalità lasciato agli Stati membri dalla direttiva 2008/94 permetteva al legislatore spagnolo di scegliere come opzione che l'organismo di garanzia si prendesse carico unicamente delle «indennità per scioglimento del rapporto di lavoro per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore» e che non fornisse alcuna garanzia quindi per i diritti risultanti da una scelta volontaria del lavoratore interessato.
- 44 Infatti, tale argomento mira, in realtà, a contestare la comparabilità tra, da un lato, la situazione dei lavoratori che hanno optato per lo scioglimento dei loro contratti di lavoro conformemente all'articolo 40 dello statuto dei lavoratori e, dall'altro, la situazione dei lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto termine conformemente agli articoli da 50 a 52 del medesimo statuto. Orbene, come risulta dalla decisione di rinvio, non si può ritenere che lo scioglimento del contratto di lavoro in forza di detto articolo 40 risulti dalla volontà del lavoratore, in quanto esso è la conseguenza del fatto che il datore di lavoro prevede una modifica sostanziale del contratto di lavoro quale il trasferimento del luogo di lavoro a una distanza che costringe il lavoratore a cambiare luogo di residenza e poiché la legge prevede il versamento di un'indennità da parte del datore di lavoro se il lavoratore rifiuta di accettare tale trasferimento e opta per lo scioglimento del rapporto di lavoro.
- 45 Inoltre, occorre rilevare che il governo spagnolo, interrogato dalla Corte su tale punto, non ha fornito alcun altro elemento atto a giustificare un trattamento diverso dalla presa a carico da parte del Fogasa dei diritti risultanti dalle indennità previste all'articolo 40 dello statuto dei lavoratori e dei diritti derivanti dalle indennità previste agli articoli da 50 a 52 di tale statuto.
- 46 L'interpretazione dell'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 sostenuta dal governo spagnolo sarebbe, peraltro, in contrasto con il fine sociale della summenzionata direttiva, che consiste, come risulta dall'articolo 1, paragrafo 1, della medesima, in combinato disposto con il considerando 3 di detta direttiva, nel garantire a tutti i lavoratori subordinati una tutela minima a livello dell'Unione in caso di insolvenza del datore di lavoro mediante il pagamento dei crediti non pagati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 2 marzo 2017, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, punto 52 e giurisprudenza ivi citata).
- 47 Peraltro, va ricordato che, da un lato, l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/94 prevede che gli Stati membri possano, in via eccezionale, escludere dall'ambito di applicazione di tale direttiva i diritti di alcune categorie di lavoratori subordinati, in base all'esistenza di altre forme di garanzia, qualora sia stabilito che esse assicurano agli interessati un livello di tutela equivalente a quello che risulta dalla stessa direttiva. Dall'altro lato, l'articolo 12, lettera a), della direttiva consente agli Stati membri di adottare le misure necessarie per evitare abusi.
- 48 Tuttavia, occorre rilevare che non risulta dal fascicolo sottoposto alla Corte e, in particolare, dalle osservazioni del governo spagnolo, che circostanze come quelle di cui al procedimento principale siano da considerare eccezionali ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/94 o costitutive di un abuso ai fini dell'applicazione dell'articolo 12, lettera a), di tale direttiva.
- 49 Di conseguenza, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 deve essere interpretato nel senso che, qualora, secondo la normativa nazionale applicabile, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, come quelle cui fa riferimento il giudice del rinvio, rientrano nella nozione di «indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro» ai sensi di tale disposizione, devono rientrare in questa stessa nozione anche le

indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.

Sulle spese

- 50 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:

L'articolo 3, primo comma, 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, deve essere interpretato nel senso che, qualora, secondo la normativa nazionale applicabile, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, come quelle cui fa riferimento il giudice del rinvio, rientrano nella nozione di «indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro» ai sensi di tale disposizione, devono rientrare in questa stessa nozione anche le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro, trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.

Firme