

Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 7 settembre 2006

Anacleto Cordero Alonso contro Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León - Spagna

Politica sociale - Tutela dei lavoratori in caso d'insolvenza del datore di lavoro - Direttiva 80/987/CEE - Direttiva di modifica 2002/74/CE - Indennità di licenziamento convenuta in sede di conciliazione - Pagamento assicurato dall'organismo di garanzia - Pagamento subordinato all'adozione di una decisione giudiziaria

Causa C-81/05

raccolta della giurisprudenza 2006 pagina I-07569

Nel procedimento C-81/05,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spagna), con decisione 28 gennaio 2005, pervenuta in cancelleria il 18 febbraio 2005, nella causa tra

Anacleto Cordero Alonso

e

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dalla sig.ra N. Colneric (relatore) e dai sigg. K. Lenaerts, E.

Juhász e M. Ilešič, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig. R. Grass

considerate le osservazioni presentate:

- per il Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), dal sig. A. García Trejo, abogado del Estado;
 - per il governo spagnolo, dal sig. E. Braquehais Conesa, in qualità di agente;
 - per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. G. Rozet e R. Vidal Puig, in qualità di agenti,
- sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 aprile 2006, ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 20 ottobre 1980, 80/987/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU L 283, pag. 23), nella sua versione iniziale (in prosieguo: la «direttiva 80/987») e nella sua versione modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE (GU L 270, pag. 10; in prosieguo: la «direttiva 80/987 modificata»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nel contesto di una controversia tra il sig. Cordero Alonso e il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale; in prosieguo: il «Fogasa») in merito al rifiuto di quest'ultimo di versare all'interessato, a titolo di responsabilità sussidiaria, un'indennità per lo scioglimento del contratto di lavoro.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

- 3 L'art. 1, n. 1, della direttiva 80/987 stabilisce che «[l]a presente direttiva si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1».
- 4 L'art. 2, n. 2, della detta direttiva precisa che quest'ultima 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».
- 5 L'art. 3, n. 1, della stessa direttiva prevede:
«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 e relativi alla retribuzione del periodo situato prima di una data determinata».
- 6 A norma dell'art. 4 della direttiva 80/987, gli Stati membri hanno la facoltà di ridurre l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia, di cui all'art. 3 di tale direttiva, limitandolo alla retribuzione relativa ad un periodo definito o fissando un massimale.
- 7 L'art. 9 della detta direttiva dispone che quest'ultima «non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare e di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli per i lavoratori subordinati».

- 8 Conformemente all'art. 10, lett. a), della stessa direttiva, quest'ultima non pregiudica la facoltà degli Stati membri «di adottare le misure necessarie per evitare abusi».
- 9 Il testo dell'art. 3 della direttiva 80/987 modificata è il seguente:
«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».
- 10 In conformità al suo art. 3, la direttiva 2002/74 è entrata in vigore il giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, vale a dire l'8 ottobre 2002.
- 11 L'art. 2 di tale direttiva stabilisce:
«1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva anteriormente all'8 ottobre 2005. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
Essi applicano le disposizioni di cui al primo comma ad ogni stato di insolvenza dei datori di lavoro intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore di dette disposizioni.
Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva».
- La normativa nazionale**
- 12 L'art. 14 della Costituzione spagnola sancisce il diritto fondamentale di uguaglianza dinanzi alla legge.
- 13 L'art. 26, nn. 1 e 2, del regio decreto legislativo 24 marzo 1995, n. 1/1995, recante approvazione del testo modificato della legge sullo statuto dei lavoratori (Estatuto de los Trabajadores, BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella sua versione risultante dalla legge 19 dicembre 1997, n. 60/1997 (BOE n. 304 del 20 dicembre 1997, pag. 37453; in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori»), prevede quanto segue:
«1. Si intendono per retribuzione tutte le prestazioni economiche, in denaro o in natura, percepite dai lavoratori subordinati a titolo di corrispettivo per le attività da essi svolte per conto altrui nell'ambito del loro rapporto di lavoro, che retribuiscano sia il lavoro effettivo, a prescindere dalla forma della retribuzione, sia i periodi di riposo equiparabili al lavoro. (...)
2. Non vengono considerate come retribuzione le somme percepite dal lavoratore quale rimborso delle spese sostenute in occasione della sua attività professionale, le prestazioni e le indennità della previdenza sociale nonché le indennità corrispondenti a trasferimenti, sospensioni o licenziamenti».
- 14 L'art. 33, nn. 1, 2 e 8, dello statuto dei lavoratori, stabilisce quanto segue:
«1. Il Fondo di garanzia salariale, organismo autonomo dipendente dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, dotato di personalità giuridica e della capacità di agire per adempiere i propri obiettivi, versa ai lavoratori l'importo delle retribuzioni loro dovute in caso di insolvenza, di sospensione dei pagamenti, di fallimento o di risanamento giudiziario degli imprenditori.
Ai fini del precedente comma, si intende per retribuzione l'importo riconosciuto come tale nell'atto di conciliazione o nella decisione giudiziaria per tutti gli aspetti previsti nell'art. 26, n. 1, nonché l'indennità complementare versata a titolo dei "salarios de tramitación", decretata, se del caso, dall'autorità giudiziaria competente, fermo restando che il Fondo non verserà, ad alcun titolo, né congiuntamente né separatamente, un importo superiore alla somma risultante dalla moltiplicazione del doppio della retribuzione minima interprofessionale giornaliera per il numero di giorni di retribuzione non pagati, fino a un massimo di centoventi giorni.
2. Il Fondo di garanzia salariale, nei casi di cui al comma precedente, versa le indennità decise con sentenza o con decisione amministrativa a favore dei lavoratori a causa del licenziamento o dello scioglimento del contratto, conformemente agli artt. 50, 51 e 52, lett. c), della presente legge, entro il limite massimo di un'annualità, senza che la retribuzione giornaliera alla base del calcolo possa eccedere il doppio della retribuzione minima interprofessionale.
L'importo dell'indennità, ai soli fini del pagamento da parte del Fondo di garanzia salariale in caso di licenziamento o di scioglimento del contratto conformemente all'art. 50 della presente legge, viene calcolato sulla base di 25 giorni per anno di servizio, e non può superare il massimale indicato al comma precedente.
(...)
8. Nel caso di imprese con meno di venticinque lavoratori, il Fondo di garanzia salariale versa il 40% delle indennità legali dovute ai lavoratori i cui rapporti di lavoro siano cessati a seguito del procedimento avviato in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 51 della presente legge o per la ragione prevista nella lett. c) dell'art. 52.
(...)» .
- 15 L'art. 52, lett. c), dello statuto dei lavoratori, che elenca le cause di estinzione del contratto di lavoro «per ragioni obiettive», stabilisce quanto segue:
«Il contratto si estingue
(...)
c) in caso di necessità oggettivamente riconosciuta di sopprimere posti di lavoro per una delle cause previste nell'art. 51, n. 1, della presente legge e in numero inferiore a quello stabilito nello stesso articolo.
A tale effetto il datore di lavoro imputa la decisione di scioglimento a cause economiche, al fine di contribuire ad uscire da una situazione economica sfavorevole, o a cause di ordine tecnico, organizzativo o produttivo, al fine di superare gli ostacoli che impediscono il buon funzionamento dell'impresa, sia in ragione della posizione

concorrenziale di quest'ultima sul mercato, sia per esigenze relative alla domanda, attraverso una migliore organizzazione delle risorse».

- 16 L'estinzione del contratto per ragioni obiettive esige da parte del datore di lavoro il rispetto di determinati obblighi definiti nell'art. 53, n. 1, dello statuto dei lavoratori, tra cui quello di «(...)».
- b) porre a disposizione del lavoratore (...) un'indennità corrispondente a 20 giorni per anno di servizio, indennità che sarà calcolata pro rata temporis in ragione del numero di mesi per i periodi inferiori a un anno, e per un massimo di 12 mensilità. (...)».
- 17 L'art. 84 del regio decreto legislativo 7 aprile 1995, n. 2/1995, recante approvazione del testo modificato della legge sul processo del lavoro (Ley de Procedimiento laboral, BOE n. 86 dell'11 aprile 1995, pag. 10695; in prosieguo: la «LPL») prevede che, dopo il fallimento della conciliazione dinanzi ad un servizio amministrativo da adire in via preliminare ai sensi dell'art. 63 dello stesso decreto, un nuovo procedimento di conciliazione deve imperativamente aver luogo dinanzi all'organo giurisdizionale competente.
- 18 Alla data del rinvio pregiudiziale, il Regno di Spagna non aveva adottato alcuna disposizione che si riferisse alla direttiva 2002/74, né notificato alla Commissione l'attuazione della detta direttiva.

La causa principale e le questioni pregiudiziali

- 19 Il sig. Cordero Alonso lavorava in un'impresa che occupava meno di 25 dipendenti. Egli veniva licenziato per motivi relativi alla situazione economica dell'impresa. Il ricorso giurisdizionale proposto dal sig. Cordero Alonso contro tale licenziamento conduceva ad un accordo di conciliazione concluso con il convenuto in via principale in presenza e su intervento del giudice dell'istanza, che in seguito lo approvava con l'effetto di conferire al detto accordo il valore di un giuramento ai fini della sua esecuzione forzata in caso di inadempimento. In tale accordo le parti convenivano di accettare lo scioglimento del rapporto di lavoro per i motivi invocati dal datore di lavoro, stabilendo, in particolare, in favore del lavoratore un'indennità pari a EUR 5 540,06 a carico del suo datore di lavoro.
- 20 Poiché il datore di lavoro non adempiva spontaneamente il debito oggetto dell'accordo di conciliazione, il sig. Cordero Alonso agiva in via giudiziale per l'esecuzione forzata del detto accordo, in seguito alla quale, il 24 aprile 2003, il datore di lavoro era dichiarato insolvente, in mancanza di beni passibili di pignoramento e liquidazione ai fini del pagamento delle somme dovute al lavoratore.
- 21 Il sig. Cordero Alonso chiedeva pertanto al Fogasa il pagamento dei debiti in parola. Il Fogasa gli accordava il 40% dell'indennità di licenziamento, in conformità all'art. 33, n. 8, dello statuto dei lavoratori, ma rifiutava di accollarsi il restante 60% per il motivo che l'indennità era stata riconosciuta in un atto di conciliazione e non in una decisione giudiziaria o amministrativa.
- 22 Il ricorrente in via principale presentava pertanto una domanda contro il Fogasa presso lo Juzgado de lo Social de Palencia (giudice di primo grado competente in materia di sicurezza sociale), richiedendogli un importo corrispondente al 60% dell'indennità convenuta nell'atto di conciliazione giudiziaria. Tale giudice respingeva la domanda per il motivo che il Fogasa è, legalmente, obbligato ad accollarsi le indennità per scioglimento del rapporto di lavoro soltanto quando tali indennità siano state riconosciute in una decisione giudiziaria o amministrativa, ma non nel caso in cui esse siano state convenute tra le parti in un atto di conciliazione. Il sig. Cordero Alonso impugnava tale decisione dinanzi alla sezione sociale del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.
- 23 Tale giudice osserva che, nella sentenza 25 ottobre 1993, n. 306/1993, il Tribunal Constitucional ha esaminato la compatibilità dell'art. 33, n. 2, dello statuto dei lavoratori con l'art. 14 della Costituzione spagnola. Secondo il Tribunal Constitucional non sussiste una violazione del principio di uguaglianza dinanzi alla legge poiché non ha luogo un trattamento differenziato di situazioni identiche. Tenuto conto della sentenza 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero (Racc. pag. I-11915), il giudice del rinvio si interroga sugli effetti della preminenza del diritto comunitario e in particolare sul suo potere di disapplicare una legge nazionale che violi il diritto comunitario quando non esista una legge processuale spagnola che gli attribuisca tale competenza.
- 24 Se un tale potere risultasse dal diritto comunitario, sarebbe necessario determinare se, nonostante la direttiva 80/987 non riguardi espressamente le indennità per scioglimento del contratto, il diritto comunitario si applichi nel caso di specie. Qualora si trattasse di un caso di applicazione del diritto comunitario, sarebbe dubbio che la preminenza di quest'ultimo rispetto al diritto nazionale si estenda alle disposizioni in materia di diritti fondamentali. In tal caso, sarebbe necessario accertare se la differenza di trattamento controversa nel caso di specie sia giustificata. Tale questione non sarebbe interamente risolta dalla citata sentenza Rodríguez Caballero, tenuto conto del fatto che la causa principale verte su un'indennità per scioglimento del contratto. Se fosse deciso che siffatte indennità non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987, ci si dovrebbe domandare se lo Stato spagnolo applichi già la direttiva 2002/74 dal momento che il suo contenuto è già integrato nel diritto spagnolo. In caso di risposta affermativa, le stesse questioni si porrebbero relativamente al diritto fondamentale dell'uguaglianza dinanzi alla legge soltanto nel caso in cui si dichiarasse che lo Stato spagnolo, nel decidere sul caso del sig. Cordero Alonso, applichi la direttiva 80/987.
- 25 Pertanto, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'obbligo imposto agli Stati membri di adottare tutte le misure di carattere generale e particolare atte ad assicurare l'esecuzione degli obblighi derivanti dal Trattato ovvero determinati dagli atti delle istituzioni della Comunità (art. 10 CE) nonché il principio di preminenza del diritto comunitario rispetto al diritto nazionale comportino, di per sé e senza necessità di disposizioni esplicite di diritto interno, l'attribuzione agli organi giurisdizionali nazionali del potere di disapplicare qualsiasi tipo di norma di diritto interno che sia contraria al diritto comunitario, indipendentemente dal rango di tale norma nella gerarchia delle fonti (regolamento, legge o addirittura Costituzione).

- 2) a) Se, quando le istituzioni amministrative e giurisdizionali spagnole devono pronunciarsi sul diritto di un lavoratore, il cui datore di lavoro sia stato dichiarato insolvente, di ricevere dal [Fogasa] le indennità dovute per lo scioglimento di un contratto di lavoro, in base alla garanzia contro l'insolvenza stabilita dalla normativa nazionale, esse applichino il diritto comunitario, benché la direttiva 80/987/CEE non preveda espressamente, agli artt. 1 e 3, le indennità dovute per lo scioglimento del contratto.
- b) In caso di soluzione affermativa, se le istituzioni amministrative e giudiziarie spagnole, nell'applicare la direttiva 80/987/CEE e le norme di diritto interno di attuazione delle disposizioni di detta direttiva, siano vincolate dal principio dell'uguaglianza dinanzi alla legge e dal divieto di discriminazione risultante dal diritto comunitario, con la portata precisata dall'interpretazione fornita dalla Corte (...), benché essa non coincida con l'interpretazione dell'analogo diritto fondamentale riconosciuto dalla Costituzione spagnola quale fornita dalla giurisprudenza del Tribunal Constitucional español (Corte Costituzionale spagnola).
- c) In caso di soluzione affermativa, se il diritto fondamentale dell'uguaglianza dinanzi alla legge risultante dal diritto comunitario imponga un obbligo di pari trattamento delle ipotesi in cui il diritto del lavoratore all'indennità dovuta per lo scioglimento del contratto sia stato stabilito da una decisione giudiziaria e delle ipotesi in cui tale diritto consegua ad un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro concluso alla presenza di un giudice e con l'approvazione dell'organo giurisdizionale.
- 3) a) Se, nell'ipotesi in cui, prima dell'entrata in vigore della direttiva 2002/74/CE, uno Stato membro già riconoscesse nella propria legislazione interna il diritto del lavoratore di ottenere, in caso di insolvenza del datore di lavoro, una tutela da parte dell'organismo di garanzia relativamente ad un'indennità dovuta per lo scioglimento del contratto, possa considerarsi che, a partire dall'entrata in vigore di questa direttiva, vale a dire l'8 ottobre 2002, lo Stato membro applichi il diritto comunitario, anche se non è trascorso il termine ultimo per l'attuazione della stessa, quando decide sulla concessione, da parte dell'organismo di garanzia, di tali indennità dovute per lo scioglimento del contratto in situazioni di insolvenza del datore di lavoro dichiarata successivamente all'8 ottobre 2002.
- b) In caso di soluzione affermativa, se le istituzioni amministrative e giudiziarie spagnole, nell'applicare la direttiva 2002/74/CE e le norme di diritto interno di attuazione delle disposizioni di detta direttiva, siano vincolate dal principio dell'uguaglianza dinanzi alla legge e dal divieto di discriminazione risultante dal diritto comunitario, nella portata precisata dall'interpretazione fornita dalla Corte (...), benché essa non coincida con l'interpretazione dell'analogo diritto fondamentale riconosciuto dalla Costituzione spagnola quale fornita dalla giurisprudenza del Tribunal Constitucional español.
- c) In caso di soluzione affermativa, se il diritto fondamentale dell'uguaglianza dinanzi alla legge risultante dal diritto comunitario imponga un obbligo di pari trattamento delle ipotesi in cui il diritto del lavoratore all'indennità dovuta per lo scioglimento del contratto sia stato stabilito da una decisione giudiziaria e delle ipotesi in cui esso sia il risultato di un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro concluso dinanzi ad un giudice e con l'approvazione dell'organo giurisdizionale».

Sulla terza questione

- 26 Con la sua terza questione, che occorre trattare in primo luogo, il giudice del rinvio si interroga, da un lato, sull'applicabilità nel tempo della direttiva 80/987 modificata [questione 3, lett. a)] e, dall'altro, sull'eventuale obbligo, in forza del principio comunitario di uguaglianza e di non discriminazione, di trattare allo stesso modo le indennità per scioglimento del contratto stabilite con decisione giudiziaria e quelle risultanti da un accordo tra lavoratori e datori di lavoro concluso in presenza del giudice e approvato dall'organo giurisdizionale [questione 3, lett. b) e c)].

Sull'applicabilità nel tempo della direttiva 80/987 modificata

- 27 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, primo comma, della direttiva 2002/74, gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi a tale direttiva anteriormente all'8 ottobre 2005.
- 28 Il secondo comma del detto paragrafo prevede che essi applichino le disposizioni nazionali di cui al primo comma ad ogni stato di insolvenza dei datori di lavoro intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore di dette disposizioni. Pertanto, lo stato di insolvenza di un datore di lavoro e le sue conseguenze rientrano nell'ambito di applicazione temporale della direttiva 80/987 modificata a partire dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, anche prima della scadenza del termine di attuazione previsto nell'art. 2, n. 1, primo comma, della direttiva 2002/74.
- 29 Devono essere considerate rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2002/74 non solo le disposizioni nazionali aventi espressamente ad oggetto l'attuazione della stessa, ma altresì, a decorrere dalla data di entrata in vigore di detta direttiva, le disposizioni nazionali preesistenti idonee a garantire la conformità del diritto nazionale a quest'ultima.
- 30 Ai sensi dell'art. 3, primo comma, della direttiva 80/987 modificata, gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'art. 4 della stessa 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.
- 31 Anche se l'art. 3, primo comma, della direttiva 80/987 modificata non obbliga uno Stato membro a prevedere, nella sua legislazione nazionale di attuazione della direttiva 2002/74, che sia assicurato il pagamento delle indennità dovute a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, si deve considerare che, qualora la legislazione nazionale in parola contenga una disposizione che fa rientrare tali indennità nella protezione accordata dal competente organismo di garanzia, questa disposizione nazionale rientra, dopo l'8 ottobre 2002, data di entrata in vigore della direttiva 2002/74, nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987 modificata.

- 32 Ne consegue che una disposizione quale l'art. 33, n. 2, dello statuto dei lavoratori, che prevede a determinate condizioni il versamento di indennità ai lavoratori da parte dell'organismo di garanzia in caso di licenziamento o scioglimento del contratto di lavoro, si colloca nell'ambito dell'art. 2, n. 1, secondo comma, della direttiva 2002/74 e pertanto rientra nel campo di applicazione di tale direttiva con riferimento alla sua applicazione a fatti intervenuti successivamente alla data della sua entrata in vigore.
- 33 Non si può opporre a tale risultato il fatto che, ai sensi dell'art. 2, n. 1, terzo comma, della direttiva 2002/74 le disposizioni nazionali adottate ai fini dell'attuazione della direttiva devono contenere un riferimento alla presente direttiva al momento della loro adozione o essere accompagnate da un tale riferimento al momento della loro pubblicazione ufficiale. Siffatte considerazioni formali non possono infatti portare ad una riduzione della protezione dei lavoratori cui è volta la direttiva 2002/74.
- 34 Si deve pertanto rispondere alla terza questione, lett. a), che, quando uno Stato membro riconosceva nel suo diritto interno, prima dell'entrata in vigore della direttiva 2002/74, il diritto del lavoratore di ottenere la copertura dell'organismo di garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro con riferimento ad un'indennità per scioglimento del contratto di lavoro, l'applicazione di tale normativa, nel caso in cui l'insolvenza del datore di lavoro sia intervenuta successivamente all'entrata in vigore di detta direttiva, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987 modificata.

Sulla violazione del principio di uguaglianza

- 35 Se una normativa nazionale entra nel campo di applicazione del diritto comunitario, essa dev'essere conforme ai diritti fondamentali di cui la Corte assicura il rispetto (v., al riguardo, sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 31 e giurisprudenza ivi citata).
- 36 Risulta dalla decisione di rinvio, relativamente alle indennità per scioglimento del contratto di lavoro, che, in caso di insolvenza del datore di lavoro, sono a carico del Fogasa soltanto quelle riconosciute da una decisione giudiziaria o amministrativa
- 37 Anche se spetta al diritto nazionale precisare le prestazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987 modificata, tale facoltà è subordinata al rispetto dei diritti fondamentali, nel cui novero figura in particolare il principio generale di uguaglianza e di non discriminazione (v., in tal senso, ordinanza 13 dicembre 2005, causa C-177/05, Guerrero Pecino, Racc. pag. I-10887, punti 25 e 26 nonché giurisprudenza ivi citata). Detto principio impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo che una differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata (sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 32 e giurisprudenza ivi citata).
- 38 La Corte ha già dichiarato che, qualora, secondo la normativa nazionale in causa, determinate indennità per licenziamento irregolare, riconosciute da una sentenza o da una decisione amministrativa, debbano essere considerate, in forza del diritto nazionale, come indennità dovute per lo scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 80/987 modificata, le indennità della stessa natura, fissate in occasione di un procedimento di conciliazione giudiziale come quello previsto nell'art. 84 della LPL, devono essere anch'esse considerate come indennità ai sensi della detta disposizione (ordinanza Guerrero Pecino, cit., punto 30).
- 39 Lo stesso vale per le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro.
- 40 Infatti, da un lato, tutti i lavoratori che hanno perduto il loro impiego per scioglimento del contratto di lavoro si trovano in una situazione analoga qualora il datore di lavoro, a causa del suo stato di insolvenza, non possa versare loro le indennità cui essi hanno legalmente diritto. Dall'altro, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 36 delle sue conclusioni, né il giudice del rinvio, né gli intervenienti hanno fatto valere argomenti nuovi riguardanti un'eventuale giustificazione della disparità di trattamento che la Corte non avesse già avuto l'occasione di valutare nell'ambito delle sentenze Rodríguez Caballero, cit., e 16 dicembre 2004, causa C-520/03, Olaso Valero (Racc. pag. I-12065), e della citata ordinanza Guerrero Pecino.
- 41 Tenuto conto del fatto che il principio generale di uguaglianza e di non discriminazione è un principio del diritto comunitario, gli Stati membri sono vincolati da tale principio quale interpretato dalla Corte. Ciò vale altresì quando la normativa nazionale di cui trattasi, secondo la giurisprudenza costituzionale dello Stato membro interessato, è conforme a un diritto fondamentale analogo riconosciuto dall'ordinamento giuridico nazionale.
- 42 Occorre pertanto rispondere alla terza questione, lett. b) e c), che, nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987 modificata, il principio generale di uguaglianza, quale riconosciuto dall'ordinamento giuridico comunitario, esige che, allorché, secondo una normativa nazionale quale quella controversa nella causa principale, indennità legali dovute in seguito allo scioglimento del contratto di lavoro, riconosciute da una decisione giudiziaria, sono a carico dell'organismo di garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro, indennità della stessa natura, riconosciute in un accordo tra lavoratore e datore di lavoro concluso in presenza del giudice e approvato dall'organo giurisdizionale, devono essere considerate nella stessa maniera.

Sulla seconda questione

- 43 Alla luce della risposta fornita alla terza questione, non occorre rispondere alla seconda questione, che riguarda la direttiva 80/987 nella sua versione iniziale.

Sulla prima questione

- 44 La prima questione riguarda in sostanza l'eventuale obbligo, per il giudice del rinvio, di disapplicare, in osservanza del diritto comunitario quale interpretato dalla Corte, la normativa nazionale non conforme alla direttiva 80/987, sia nella versione iniziale sia nella versione modificata.
- 45 Quando venga accertata una discriminazione, incompatibile col diritto comunitario, e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, l'osservanza del principio di uguaglianza può essere garantito solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata (sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 42).

- 46 In tale ipotesi, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori (sentenza Rodríguez Caballero, cit., punto 43 e giurisprudenza ivi citata). Tale obbligo incombe ad esso indipendentemente dall'esistenza, nel diritto interno, di disposizioni che gli attribuiscono la competenza al riguardo.
- 47 Pertanto, alla prima questione si deve rispondere che il giudice nazionale deve disapplicare una normativa interna che, in violazione del principio di uguaglianza quale riconosciuto dall'ordinamento giuridico comunitario, escluda la presa in carico, da parte del competente organismo di garanzia, delle indennità per scioglimento del contratto riconosciute in un accordo tra lavoratori e datori di lavoro concluso in presenza del giudice e approvato dall'organo giurisdizionale.

Sulle spese

- 48 Nei confronti delle parti della causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

- 1) Quando uno Stato membro riconosceva nel suo diritto interno, prima dell'entrata in vigore della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE, che modifica la direttiva 80/987/CE, il diritto del lavoratore di ottenere la copertura dell'organismo di garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro con riferimento a un'indennità per scioglimento del contratto, l'applicazione di tale normativa, nel caso in cui l'insolvenza del datore di lavoro sia intervenuta successivamente all'entrata in vigore di detta direttiva, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva del Consiglio 20 ottobre 1980, 80/987/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro, quale modificata dalla direttiva 2002/74/CE.
- 2) Nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987/CEE, quale modificata dalla direttiva 2002/74/CE, il principio generale di uguaglianza, quale riconosciuto dall'ordinamento giuridico comunitario, esige che, allorché, secondo una normativa nazionale quale quella controversa nella causa principale, indennità legali dovute in seguito allo scioglimento del contratto di lavoro, riconosciute da una decisione giudiziaria, sono a carico dell'organismo di garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro, indennità della stessa natura, riconosciute in un accordo tra lavoratore e datore di lavoro concluso in presenza del giudice e approvato dall'organo giurisdizionale, devono essere considerate nella stessa maniera.
- 3) Il giudice nazionale deve disapplicare una normativa interna che, in violazione del principio di uguaglianza quale riconosciuto dall'ordinamento giuridico comunitario, escluda la presa in carico, da parte del competente organismo di garanzia, delle indennità per scioglimento del contratto riconosciute in un accordo tra lavoratori e datori di lavoro concluso in presenza del giudice e approvato dall'organo giurisdizionale.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.