

Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 16 dicembre 2004

José Vicente Olaso Valero contro Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana - Spagna

Politica sociale - Tutela dei lavoratori in caso di insolvibilità del datore di lavoro - Direttiva 80/987/CEE - Campo di applicazione - Nozione di 'diritti' - Nozione di 'retribuzione' - Indennità dovuta in caso di licenziamento irregolare

Causa C-520/03

raccolta della giurisprudenza 2004 pagina I-12065

Nel procedimento C-520/03,avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spagna), con decisione 27 novembre 2003, pervenuta in cancelleria il 15 dicembre 2003, nella causa

José Vicente Olaso Valero

contro

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

LA CORTE (Prima Sezione),,

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dal sig. K. Lenaerts, dalla sig.ra N. Colneric (relatore), dai sigg. K. Schiemann e E. Juhász, giudici,
avvocato generale: sig. A. Tizzano
cancelliere: sig. R. Grass

vista la fase scritta del procedimento,viste le osservazioni presentate:

–per il sig. Olaso Valero, dalla sig.ra T. Alcalá Mellado, abogada;

–per il governo spagnolo, dalla sig.ra L. Fraguas Gadea, in qualità di agente;

–per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. G. Rozet e dalla sig.ra L. Lozano Palacios, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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).

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra il sig. Olaso Valero ed il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale; in prosieguo: il «Fogasa») riguardante il rifiuto di quest'ultimo di versargli, in via di responsabilità subordinata, un'indennità per il licenziamento irregolare di cui è stato oggetto, dopo che il lavoratore subordinato in questione ed il suo datore di lavoro avevano pattuito il pagamento di tale indennità in un atto di conciliazione.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 L'art. 1, n. 1, della direttiva 80/987 dispone 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 suddetta 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 medesima 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 limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia di cui all'art. 3 di tale direttiva, circoscrivendolo alla retribuzione relativa ad un periodo definito o fissando un massimale.

7 L'art. 9 della suddetta 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 La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE, che modifica la direttiva 80/987 (GU L 270, pag. 10), entrata in vigore successivamente ai fatti di cui alla causa principale, ha sostituito l'art. 3 di quest'ultima con il seguente testo:

«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».

La normativa nazionale

Il regio decreto legislativo 1/1995

10 L'art. 26, nn. 1 e 2, del regio decreto legislativo 24 marzo 1995, recante approvazione del testo modificato dell'Estatuto de los Trabajadores (legge sullo statuto dei lavoratori) (BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654; 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, sia che retribuiscano il lavoro effettivo, a prescindere dalla forma della retribuzione, o 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».

11 L'art. 28 dello statuto dei lavoratori [come modificato dalla legge 5 luglio 2002, n. 33 (BOE n. 161 del 6 luglio 2002, pag. 24683)], intitolato «Parità di retribuzione in ragione del sesso», precisa:

«Il datore di lavoro è obbligato a pagare per la prestazione di un'attività lavorativa di ugual valore la medesima retribuzione, corrisposta direttamente o indirettamente, e qualunque sia la natura della stessa, salariale o non salariale, essendo vietata qualunque discriminazione basata sul sesso negli elementi o nelle condizioni della retribuzione stessa».

12 L'art. 33, nn. 1 e 2, dello statuto dei lavoratori, nella versione risultante dalla legge 19 dicembre 1997, n. 60 (BOE n. 304 del 20 dicembre 1997, pag. 37453), così dispone:

«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 ai 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».

13 A norma dell'art. 33, n. 4, dello statuto dei lavoratori il Fondo assume gli obblighi di cui ai paragrafi che precedono tale disposizione previo esame del fascicolo per verificarne la fondatezza.

14 L'art. 50 dello statuto dei lavoratori, che menziona i motivi di scioglimento del contratto su istanza del lavoratore, prevede quanto segue:

«1. I motivi validi per cui il lavoratore può chiedere lo scioglimento del contratto sono:

(...)

c) qualsiasi altro inadempimento grave del datore di lavoro ai suoi obblighi, salvo casi di forza maggiore (...).

2. In tali casi il lavoratore ha diritto alle indennità previste per il licenziamento irregolare».

15 L'art. 56, n. 1, dello statuto dei lavoratori recita come segue:

«1. Qualora il licenziamento venga dichiarato irregolare, il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla notifica della sentenza, potrà optare tra la reintegrazione del lavoratore, combinata al pagamento dei "salarios de tramitación" come previsti dalla lett. b) del presente paragrafo e il pagamento delle seguenti somme, che dovranno essere stabilite nella sentenza:

a) un'indennità equivalente a 45 giorni di retribuzione per anno di servizio, essendo contabilizzati pro rata i periodi inferiori ad un anno su base mensile fino ad un massimo di 42 mensilità;

b) un importo pari alla somma delle retribuzioni dovute dalla data in cui prende effetto il licenziamento sino alla notifica della sentenza che dichiara il licenziamento irregolare o finché il lavoratore non abbia trovato un nuovo impiego, se detta assunzione è precedente alla pronuncia della sentenza e se il datore di lavoro fornisce la prova delle somme corrisposte in vista della loro deduzione dai "salarios de tramitación".

Il datore di lavoro dovrà continuare a iscrivere il lavoratore alla previdenza sociale durante il periodo corrispondente alle retribuzioni di cui alla suddetta lett. b)».

Il regio decreto 505/1985 relativo al Fogasa

16 L'art. 14 del regio decreto 6 marzo 1985, n. 505, relativo all'organizzazione ed al funzionamento del Fondo di garanzia salariale (BOE n. 92 del 17 aprile 1985; in prosieguo: il «regio decreto 505/85»), così dispone:

«1. Ai fini del presente regio decreto vengono considerati diritti salariali tutelati tutti i vantaggi economici cui i lavoratori hanno diritto, nella misura in cui essi remunerano:

a) il lavoro effettivamente compiuto;

b) i periodi di riposo equiparabili a prestazioni lavorative;

c) i vantaggi economici percepiti a norma dell'art. 56, n. 1, lett. b), dello statuto dei lavoratori e dell'art. 211, ultimo paragrafo, della legge relativa al processo del lavoro.

2. Si considera quale diritto all'indennità la somma riconosciuta a favore dei lavoratori con sentenza, con decisione dell'autorità del lavoro o con decisione giudiziaria complementare a queste ultime, a causa del licenziamento o dello scioglimento del contratto di lavoro, conformemente agli artt. 50 e 51 dello statuto dei lavoratori».

17 A norma dell'art. 28, n. 3, del suddetto regio decreto, costituisce motivo di rigetto delle domande di prestazioni di garanzia salariale «l'esistenza di un abuso di diritto o di una frode alla legge e quando la loro concessione non è giustificata in quanto è accertata l'esistenza di un interesse comune dei lavoratori e dei datori di lavoro a creare un apparente stato legale di insolvenza al fine di ottenere le prestazioni del Fondo di garanzia salariale».

La legge sul processo del lavoro

18 L'art. 63 del regio decreto legislativo 7 aprile 1995, n. 2, recante approvazione del testo modificato della Ley de Procedimiento laboral (legge sul processo del lavoro) (BOE n. 86 dell'11 aprile 1995, pag. 10695; in prosieguo: la «LPL»), impone, prima dell'espletamento di un procedimento giudiziario, un procedimento di conciliazione dinanzi ad un servizio amministrativo.

19 L'art. 84 della LPL prevede che, dopo il fallimento della conciliazione dinanzi a tale servizio, deve imperativamente aver luogo dinanzi all'organo giudiziario competente un nuovo procedimento di conciliazione.

La controversia nella causa principale

20 Con atto di conciliazione redatto il 15 dicembre 1999 dinanzi al Juzgado de lo Social n. 16 di Valencia (Spagna), nell'ambito di un procedimento di contestazione di licenziamento con cui quest'ultimo era stato adito dal sig. Olaso Valero, è stata riconosciuta l'irregolarità del licenziamento di quest'ultimo ad opera dell'impresa Valls y Lorente SL (in prosieguo: la «Valls»). A seguito di ciò quest'ultima si è impegnata a versare al sig. Olaso Valero i «salarios de tramitación» nonché un'indennità per licenziamento irregolare. Tale proposta è stata accettata dal dipendente.

21 Poiché la Valls non ha effettuato il giorno convenuto il versamento delle somme dovute in applicazione della suddetta proposta, il Juzgado de lo Social n. 3 di Valencia (Spagna) ha emesso, il 10 febbraio 2000, un'ordinanza che approva l'esecuzione dell'obbligazione di cui trattasi. Con ordinanza del medesimo giudice in data 21 settembre 2001 la Valls è stata dichiarata insolubile. Tale ordinanza è stata notificata alle parti e al Fogasa.

22 Il sig. Olaso Valero ha quindi chiesto al Fogasa il pagamento delle prestazioni di garanzia, che gli è stato rifiutato con decisione di detto ente in data 30 ottobre 2001. Quanto all'indennità per licenziamento irregolare, il Fogasa ha fatto valere che gli importi richiesti per tale motivo erano stati pattuiti con un atto di conciliazione e che quindi non erano stati riconosciuti con sentenza, con decisione dell'autorità del lavoro o con decisione giudiziaria complementare a queste ultime, conformemente all'art. 14, n. 2, del regio decreto 505/85.

23 Il Juzgado de lo Social n. 16 di Valencia, adito dal sig. Olaso Valero avverso la summenzionata decisione del Fogasa, ha respinto il ricorso con sentenza 20 marzo 2003.

Le questioni pregiudiziali

24 Il Tribunal Superior de Justicia, adito in appello avverso la suddetta sentenza di rigetto, constata con la sua ordinanza che la questione dei «salarios de tramitación» è già stata decisa con sentenza della Corte 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero (Racc. pag. I-11915).

25 Quanto all'indennità per licenziamento irregolare, il suddetto Tribunale rileva che, alla luce dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori, sembra che in diritto spagnolo la nozione di «retribuzione» non sia necessariamente circoscritta alla retribuzione, in quanto può essere «salariale» o «extrasalariale».

26 Il giudice nazionale nutre un primo dubbio circa l'applicazione in generale della direttiva 80/987 all'indennità versata al dipendente che è stato oggetto di un licenziamento irregolare, tenuto conto in particolare dei punti 26 e 27 della citata sentenza Rodríguez Caballero. Esso rileva segnatamente che proprio la direttiva 2002/74 ha inserito nell'art. 3 della direttiva 80/987 il riferimento [al]«le indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, se previste dal diritto nazionale». Inoltre l'art. 4, n. 2, della direttiva 80/987 ricollegerebbe il pagamento della retribuzione a periodi che mal si conciliano con l'idea di indennità. A meno di non dare un'interpretazione totalmente innovativa, sulla base dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori, della nozione giuridica di retribuzione, nel senso di renderla comprensiva delle indennità per licenziamento irregolare, dal diritto spagnolo si evincerebbe che la direttiva 80/987 non è applicabile a queste ultime, poiché le disposizioni nazionali sono in proposito più favorevoli ai lavoratori rispetto alla normativa comunitaria.

27 Il giudice nazionale nutre un dubbio anche circa il rispetto del principio generale di uguaglianza e di non discriminazione cui fanno riferimento i punti 30, 31, 32 e 33 della citata sentenza Rodríguez Caballero. A suo parere, se si ritiene che la normativa di cui all'art. 33 dello statuto dei lavoratori ed al regio decreto 505/85 rientri nell'ambito di applicazione del diritto comunitario, se ne potrebbe concludere, così come nel caso dei «salarios de tramitación», che, se tutti i lavoratori licenziati irregolarmente – sia coloro il cui licenziamento è stato riconosciuto irregolare da una sentenza sia coloro che hanno concluso un accordo di conciliazione fondato sul riconoscimento previo dell'irregolarità del licenziamento – hanno diritto a un'indennità in caso di non

reintegrazione, la restrizione stabilita dall'art. 33, n. 2, dello statuto dei lavoratori riguardo alle indennità riconosciute con decisione giudiziaria o amministrativa non sia obiettivamente giustificabile.

28 Il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana sostiene che, conformemente all'art. 28, n. 3, del regio decreto 505/85, il Fogasa disponeva di garanzie sufficienti per evitare ogni tipo di frode. La conciliazione conclusa ai sensi dell'art. 84 della LPL sarebbe strettamente controllata dall'autorità giudiziaria che deve approvarla. Ciò sarebbe tanto più vero in casi come quello di specie, in cui lo stesso ente di garanzia ha riconosciuto all'udienza dinanzi all'organo giudiziario che la somma reclamata è corretta e conforme ai massimali ed alle limitazioni previsti dal diritto spagnolo.

29 Sulla base di tali considerazioni il Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le due seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'indennità per licenziamento irregolare richiama rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 80/987 (...), nella redazione anteriore a quella introdotta dalla direttiva 2002/74.

2) Se, sotto il profilo del rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, possa ritenersi che la normativa contenuta nell'art. 33, n. 2, [dello statuto dei lavoratori] in quanto esige una sentenza o una decisione amministrativa per il versamento delle pertinenti indennità da parte del Fogasa, non sia oggettivamente giustificata e vada quindi disattesa».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

30 L'ambito di applicazione della direttiva 80/987 è definito all'art. 1 di quest'ultima. Dal combinato disposto degli artt. 1, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva emerge che quest'ultima si riferisce solo ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro quando tali diritti riguardino la retribuzione ai sensi del suddetto art. 3, n. 1 (v. citata sentenza Rodríguez Caballero, punto 26).

31 A norma dell'art. 2, n. 2, della direttiva 80/987, compete al diritto nazionale precisare il termine «retribuzione» e definirne il contenuto (citata sentenza Rodríguez Caballero, punto 27). Nella fattispecie la direttiva rinvia quindi al diritto spagnolo.

32 Il fatto che la direttiva 80/987 ricollegli il pagamento della retribuzione a periodi di riferimento non ne esclude l'applicazione a indennità per licenziamento irregolare. Tale constatazione è corroborata dall'art. 3 di tale direttiva, nella versione figurante nella direttiva n. 2002/74, che, pur mantenendo il collegamento a periodi siffatti, si riferisce espressamente alle indennità per lo scioglimento del rapporto di lavoro.

33 La prima questione va quindi risolta nel senso che spetta al giudice nazionale stabilire se il termine «retribuzione», come definito dal diritto nazionale, includa le indennità per licenziamento irregolare. In caso affermativo, le suddette indennità rientrano nella direttiva 80/987, nella redazione anteriore a quella risultante dalla direttiva 2002/74.

Sulla seconda questione

34 La facoltà riconosciuta al diritto nazionale di precisare le prestazioni a carico dell'istituto di garanzia è subordinata al rispetto dei diritti fondamentali nel cui novero figura in particolare il principio generale di uguaglianza e di non discriminazione. Detto principio impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo che una differenza di trattamento non sia obiettivamente giustificata (citata sentenza Rodríguez Caballero, punti 29-32).

35 I lavoratori licenziati irregolarmente si trovano in una situazione simile in quanto hanno diritto ad un'indennità in caso di non reintegrazione.

36 Il diverso trattamento riservato dalla normativa spagnola a tali lavoratori, nei limiti in cui diritti relativi alle indennità per licenziamento irregolare sono presi a carico dal Fogasa solo quando sono riconosciuti con sentenza o con decisione amministrativa, è ammissibile soltanto nell'ipotesi in cui tale disparità di trattamento sia obiettivamente giustificata (v., in tal senso, cit. sentenza Rodríguez Caballero, punto 34).

37 Va rilevato al riguardo che gli atti di causa non forniscono elementi supplementari rispetto a quelli che la Corte ha già avuto modo di esaminare ai punti 36-38 della citata sentenza Rodríguez Caballero. Ne risulta che non è stato proposto alcun argomento persuasivo che giustifichi la disparità di trattamento tra i diritti corrispondenti ad indennità per licenziamento irregolare riconosciute con sentenza o con decisione amministrativa e quelli relativi ad indennità per licenziamento irregolare riconosciute in occasione del procedimento di conciliazione.

38 Alla luce delle considerazioni precedenti la seconda questione va risolta nel senso che quando, ai termini della normativa nazionale in questione, diritti corrispondenti ad indennità per licenziamento irregolare, riconosciute con sentenza o con decisione amministrativa, rientrano nella nozione di «retribuzione», diritti identici, stabiliti in occasione di un procedimento di conciliazione quale quello del caso di specie, vanno considerati come diritti di lavoratori subordinati risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro e relativi alla retribuzione ai sensi della direttiva 80/987. Il giudice nazionale deve disattendere una normativa interna che, in violazione del principio di uguaglianza, esclude questi ultimi diritti dalla nozione di «retribuzione» ai sensi della suddetta normativa.

Sulle spese

39 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle delle suddette parti, non possono dar luogo a rifusione.

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

1) Spetta al giudice nazionale stabilire se il termine «retribuzione», come definito dal diritto nazionale, includa le indennità per licenziamento irregolare. In caso affermativo, le suddette indennità rientrano nella 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, nella redazione anteriore a quella risultante dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/74/CE, che modifica la direttiva 80/987.

2) Quando, ai sensi della normativa nazionale in questione, diritti corrispondenti a indennità per licenziamento irregolare, riconosciute con sentenza o con decisione amministrativa, rientrano nella nozione di «retribuzione», diritti identici, stabiliti in occasione di un procedimento di conciliazione quale quello del caso di specie, vanno considerati come diritti di lavoratori subordinati risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro e relativi alla retribuzione ai sensi della direttiva 80/987. Il giudice nazionale deve disattendere una normativa interna che, in violazione del principio di uguaglianza, esclude questi ultimi diritti dalla nozione di «retribuzione» ai sensi della suddetta normativa.

Firme

1 –Lingua processuale: lo spagnolo.