

## Sentenza della Corte del 4 giugno 2002

**Katia Beckmann contro Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd - Domanda di pronuncia pregiudiziale: High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division - Regno Unito**

**Direttiva 77/187/CEE - Salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti - Presupposti di applicazione delle deroghe alla salvaguardia dei diritti - Prestazioni previste in caso di licenziamento**

### Causa C-164/00

*raccolta della giurisprudenza 2002 pagina I-04893*

Nel procedimento C-164/00,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Regno Unito), nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Katia Beckmann

e

Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd,

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 trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26),

LA CORTE,

composta dal sig. G.C. Rodríguez Iglesias, presidente, dalla sig.ra N. Colneric e dal sig. S. von Bahr, presidenti di sezione, dai sigg. C. Gulmann, D.A.O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissechet (relatore), M. Wathelet, R. Schintgen, J.N. Cunha Rodrigues e C.W.A. Timmermans, giudici,

avvocato generale: S. Alber

cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la sig.ra Beckmann, dai sigg. G. Millar, QC, e M. Ford, barrister, su incarico dello studio legale Thompsons, solicitors;

- per la Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, dai sigg. A. Clarke, QC, e P. Trepte, barrister, su incarico dei sigg. N. Speed e M. Hunt, 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 C. O'Reilly, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della sig.ra Beckmann, della Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, del governo del Regno Unito e della Commissione, all'udienza del 13 novembre 2001,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 dicembre 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

### Motivazione della sentenza

**1** Con ordinanza 1° marzo 2000, pervenuta in cancelleria il 5 maggio seguente, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, ha proposto alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali vertenti 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 trasferimenti 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 che oppone la sig.ra Beckmann al suo ex datore di lavoro, la Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd (in prosieguo: la «DWM»), in merito ad una pensione di vecchiaia anticipata e ad altre prestazioni cui la sig.ra Beckmann ritiene di avere diritto in seguito al suo licenziamento per eccesso di organico da parte della DWM e che quest'ultima rifiuta di corrisponderle. La sig.ra

Beckmann sostiene di aver diritto a tali prestazioni nella sua qualità di ex impiegata del National Health Service (Servizio sanitario nazionale; in prosieguo: l'«NHS»), la cui impresa o stabilimento è stato trasferito, ai sensi della direttiva, alla DWM.

### La direttiva

**3** La direttiva si applica, ai sensi dell'art. 1, n. 1, «ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione».

**4** L'art. 2 della direttiva precisa che, ai fini di quest'ultima, si intende:

«(...)

a) per cedente, ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento;

b) per cessionario, ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento;

(...)».

**5** L'art. 3 della direttiva 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 purchè 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 integrativi 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 integrativi citati al primo comma».

Il diritto interno

### I Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

**6** La direttiva è stata recepita in diritto interno con i Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regolamento del 1981 sulla tutela dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese] (in prosieguo: i «TUPE»). I passaggi dei TUPE, pertinenti per la causa principale, che traspongono l'art. 3 della direttiva, così dispongono:

«Art. 5. Effetti del trasferimento considerato sui contratti di lavoro (...)

1) (...) in seguito ad un trasferimento di azienda, i contratti di lavoro delle persone occupate dal cedente nell'azienda o nella parte di azienda trasferita, ai quali il trasferimento avrebbe altrimenti posto fine, non si risolvono, bensì continuano ad essere efficaci come se originariamente conclusi tra i lavoratori interessati e il cessionario.

2) Salvo quanto disposto dal n. 1 (...) una volta effettuato il trasferimento

- tutti i diritti, poteri, doveri e responsabilità del cedente ai sensi del contratto di lavoro o in relazione ad esso sono trasferiti al cessionario ai sensi del presente regolamento e

- ogni atto riguardante il contratto di lavoro o un lavoratore occupato nell'azienda o parte d'azienda trasferita il quale sia stato compiuto dal cedente o rispetto al cedente prima del trasferimento è considerato compiuto dal cessionario o rispetto al cessionario (...).

Art. 6. Effetti dei trasferimenti di aziende sui contratti collettivi

Se all'epoca del trasferimento esiste un contratto collettivo, concluso dal cedente o per conto del cedente con un sindacato da lui riconosciuto, applicabile a un dipendente il cui contratto di lavoro è tutelato a norma dell'art. 5, n. 1,

a) (...) dopo il trasferimento tale contratto collettivo si applica al lavoratore interessato come se fosse stato concluso con il sindacato in questione dal cessionario o per suo conto, sicché ogni atto compiuto ai sensi

dell'accordo o in relazione ad esso dal cedente o rispetto al cedente prima del trasferimento è considerato compiuto, dopo il trasferimento, dal cessionario o rispetto al cessionario (...).

Art. 7. Esclusione dei regimi pensionistici aziendali

1) Gli artt. 5 e 6 non si applicano:

a) ai contratti di lavoro o ai contratti collettivi in quanto si riferiscono ad un regime pensionistico aziendale ai sensi della Social Security Pensions Act 1975 (legge del 1975 relativa alle pensioni previdenziali) o del Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975 [normativa del 1975 in materia di pensioni previdenziali (Irlanda del Nord)]; o

b) ai diritti, poteri, doveri o responsabilità del cedente che si riferiscono al detto regime, sia quando sono previsti o derivano da tali contratti o vengono mantenuti in forza di contratti collettivi e si riferiscono a regimi pensionistici aziendali, sia quando vengono in essere altrimenti in rapporto all'occupazione del lavoratore interessato e riguardano siffatti regimi pensionistici.

2) Ai fini dell'applicazione del n. 1, tutte le disposizioni di un regime pensionistico aziendale per lavoratori che non si riferiscono a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti sono considerate estranee a tale regime».

7 Il giudice del rinvio precisa che il regime pensionistico dell'NHS è un regime pensionistico aziendale, quale definito all'art. 7, n. 1, del TUPE.

### **I presupposti di applicazione del General Whitley Council**

8 Il sistema dei Whitley Councils è un sistema di definizione delle condizioni di lavoro nel settore pubblico attraverso negoziazioni paritarie tra i datori di lavoro e i lavoratori.

9 L'art. 45 delle Whitley Council Conditions of Service (in prosieguo: le «condizioni di lavoro del GWC») riproduce le disposizioni di accordi che prevedono indennità forfettarie di licenziamento per i lavoratori delle varie strutture dell'NHS quando questi sono licenziati per eccesso di organico. Le indennità di licenziamento 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 compensative), concluso tra i diversi datori di lavoro dell'NHS e i sindacati autorizzati. Per i lavoratori di età compresa tra cinquant'anni e l'età della pensione e che siano stati iscritti per almeno cinque anni all'«NHS Superannuation Scheme» (regime pensionistico dell'NHS), il summenzionato articolo prevede un pensionamento anticipato con pagamento immediato della pensione e delle indennità compensative in tre casi, vale a dire in caso di licenziamento per eccesso di organico, di pensionamento nell'interesse dell'efficienza del servizio e di pensionamento anticipato in caso di riorganizzazione. Inoltre è previsto a favore di tali lavoratori un aumento del numero di anni computabili a fini pensionistici.

11 Le disposizioni di applicazione dell'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC pertinenti per la causa principale risultano degli NHS Pension Scheme Regulations 1995 (regolamento del 1995 in materia di regime pensionistico a carico del servizio sanitario nazionale) e dagli NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (regolamento del 1981 concernente la compensazione in caso di prepensionamento - non volontario - a carico dell'NHS). Esse prevedono:

- 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 dell'NHS. Tuttavia il loro costo deve essere rimborsato al ministro dall'amministrazione dell'NHS.

13 Quando tali prestazioni raggiungono una certa entità, le indennità forfettarie di licenziamento per eccesso di organico di cui all'art. 45 delle condizioni di lavoro del GWC sono ridotte o soppresse.

### **Fatti della causa principale e questioni pregiudiziali**

14 La sig.ra Beckmann ha lavorato per l'NHS presso la North West Regional Health Authority (in prosieguo: la «NWRHA»), conformemente alle condizioni di lavoro del GWC. Essa versava contributi per il regime pensionistico dell'NHS. Il 1° giugno 1995 l'ente per cui lavorava è stato oggetto di un trasferimento alla DWM, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva e ai sensi del TUPE. La sig.ra Beckmann ha continuato a lavorare per la DWM fino al suo licenziamento per eccesso di organico, avvenuto il 6 maggio 1997.

15 Al momento del licenziamento, la DWM ha corrisposto alla sig.ra Beckmann indennità forfettarie di licenziamento, calcolate in base all'art. 45 delle condizioni di lavoro del GWC, senza alcuna riduzione corrispondente a prestazioni derivanti dall'art. 46 delle summenzionate condizioni. La sig.ra Beckmann, benché

abbia soddisfatto i requisiti stabiliti da quest'ultima disposizione, in quanto aveva compiuto 50 anni ed era iscritta da oltre 5 anni al regime pensionistico dell'NHS, non ha beneficiato di alcuna prestazione a tale titolo.

**16** La sig.ra Beckmann ha intentato un'azione per far confermare il suo diritto a tali prestazioni e ottenere un'ordinanza che obbligasse la DWM a effettuare il pagamento.

**17** In tali circostanze, la High Cour of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division, ha proposto alla Corte le due seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto del lavoratore al pagamento anticipato della pensione e della somma forfettaria e/o all'assegno annuale e all'identità forfettaria sia un diritto ad una prestazione di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva del Consiglio 77/187/CEE.

2) Ove la prima questione venga risolta in senso negativo, se esista 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 renda il cessionario responsabile del pagamento delle dette prestazioni al lavoratore licenziato».

### **Sulla prima questione**

**18** La sig.ra Beckmann e il governo britannico ritengono che le prestazioni previste dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC non ricadano nell'ambito di applicazione della deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva e che, di conseguenza, esse rientrano tra i diritti trasferiti a vantaggio del lavoratore. Esse non sarebbero legate al rischio vecchiaia anche se sono versate solo a partire da una certa età. Esse deriverebbero da un regime specifico applicabile a un caso di licenziamento in presenza di circostanze ben precise.

**19** Orbene, per valutare se alcune prestazioni rientrino o meno nella deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva, che dovrebbe essere applicata restrittivamente alla luce degli obiettivi generali del testo in esame, bisognerebbe unicamente occuparsi delle finalità di tali prestazioni. Il governo del Regno Unito sostiene che tale impostazione è stata accolta dalla Corte nella sentenza 26 febbraio 1986, causa 151/84, Roberts (Racc. pag. 703), in cui si sarebbe affermato che condizioni di concessione di una pensione di vecchiaia anticipata, in occasione di un licenziamento collettivo determinato da ragioni economiche, non sono equiparabili a condizioni di concessione di normali pensioni di vecchiaia. La sig.ra Beckmann, da parte sua, afferma che, nella sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889), la Corte non avrebbe fatto alcuna distinzione tra indennità di pensionamento anticipato versate in caso di licenziamento e altri tipi di indennità corrisposte nelle stesse circostanze per qualificarle come retribuzione dei lavoratori ai sensi dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE).

**20** La sig.ra Beckmann aggiunge che considerare come una prestazione di vecchiaia la concessione di una pensione anticipata in caso di licenziamento equivarrebbe ad instaurare una disparità di trattamento tra i lavoratori licenziati dopo un trasferimento di imprese. Infatti, alcuni di questi lavoratori potrebbero sempre chiedere prestazioni connesse al licenziamento, dipendenti dagli impegni del loro precedente datore di lavoro, mentre altri non potrebbero più chiedere il pensionamento anticipato che il loro precedente datore di lavoro avrebbe però dovuto loro accordare nelle stesse circostanze. La sig.ra Beckmann sostiene inoltre che non bisogna tener conto né dell'apparenza del regime attuato in occasione di un licenziamento - che può essere qualificato come pensionamento anticipato o ricevere un'altra qualificazione, tenendo presente che, considerati singolarmente, i lavoratori non hanno, in funzione della loro situazione individuale, una scelta effettiva tra le diverse formule - né dell'ente che effettua concretamente il versamento delle prestazioni agli interessati. Nel caso di specie rileverebbe il fatto che le prestazioni siano in definitiva a carico del datore di lavoro, ossia dell'NSH, se la sig.ra Beckmann avesse continuato a lavorare per quest'ultimo fino al suo licenziamento, e non del regime pensionistico vero e proprio.

**21** La DWM sostiene invece che le prestazioni controverse nella causa principale sono prestazioni di vecchiaia cui si applica la deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva. Il pagamento anticipato delle prestazioni che per loro natura sono prestazioni di vecchiaia non inciderebbe affatto sulle loro caratteristiche. La DWM fa valere a tal proposito che è pacifico che il regime pensionistico dell'NHS è un regime complementare di previdenza aziendale considerato da tale disposizione. Le prestazioni controverse nella causa principale sarebbero calcolate esattamente come le normali prestazioni di vecchiaia dell'NHS, in quanto ci si avvale di un particolare meccanismo destinato a compensare il numero inferiore di anni di iscrizione degli interessati. La DWM aggiunge che le prestazioni di cui all'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC non sono corrisposte per compensare la perdita di un posto o di un impiego, funzione che invece sarebbe garantita dall'indennità forfettaria prevista dall'art. 45 di tali condizioni, che del resto è stata accordata alla sig.ra Beckmann.

**22** La Commissione considera da parte sua che occorre verificare se gli elementi costitutivi e le altre peculiarità delle prestazioni controverse nella causa principale permettano di collegarle alle prestazioni la cui salvaguardia per il lavoratore non è obbligatoria in caso di trasferimento di impresa, tenuto conto del disposto dell'art. 3, n. 3, della direttiva. Il criterio determinante sarebbe a tal proposito la natura del regime previdenziale al quale le prestazioni eventualmente si collegano.

**23** La Commissione osserva che la deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva è legata alle caratteristiche dei regimi integrativi di previdenza professionali e interprofessionali a cui essa si riferisce, come risulterebbe dai lavori preparatori della direttiva. Il sistema e, contemporaneamente, la diversità di questi regimi sarebbero tali che sarebbe stato impossibile imporre in generale ai cessionari di assumere gli obblighi risultanti da regimi che hanno equilibri propri e ai quali essi spesso non partecipano.

**24** La Commissione propone l'esame dei seguenti criteri per determinare se le prestazioni controverse nella causa principale siano comprese nella deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva: le modalità di finanziamento, la natura e l'oggetto, le condizioni di concessione, nonché le modalità di calcolo.

**25** In merito alla pensione di vecchiaia anticipata e alla somma forfettaria di pensionamento controverse nella causa principale, dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio la Commissione evince che esse sono versate a titolo di un regime di pensione professionale, quale quello previsto dall'art. 3, n. 3, della direttiva. Essa osserva, in particolare, che la DWH indubbiamente non può partecipare al regime pensionistico dell'NHS, mentre le condizioni di concessione e le finalità di queste due prestazioni sembrano essere simili a quelle delle prestazioni di pensionamento normale del regime in questione. La Commissione rileva però che il datore di lavoro dell'NHS deve trasferire al ministro un contributo destinato a coprire i costi delle due prestazioni, pur chiedendosi quale sia la fonte di finanziamento di tale contributo. La Commissione si chiede anche se, in caso di decesso dell'interessato, i suoi aventi diritto conservino il beneficio di queste due prestazioni, come nel caso di una pensione di anzianità. La Commissione comunque conclude che esse sembrano essere comprese nella deroga prevista all'art. 3, n. 3, della direttiva.

**26** Quanto agli assegni annuali e all'indennità forfettaria in discussione nella causa principale, la Commissione afferma che l'ordinanza di rinvio non permette di determinare con certezza se queste prestazioni siano erogate a titolo del regime pensionistico dell'NHS e neppure se mirino ad assicurare un reddito sufficiente durante un prepensionamento o a corrispondere un'indennità di licenziamento. La Commissione osserva che il loro importo non sembra proporzionale al numero di anni durante i quali l'interessato ha versato contributi al suddetto regime e che il datore di lavoro deve versare al ministro anche un contributo diretto a coprire i costi di tali prestazioni. La Commissione si chiede inoltre cosa avvenga in caso di decesso dell'interessato. Essa si riserva in definitiva di prendere posizione circa queste due prestazioni.

**27** Occorre rilevare, a titolo preliminare, che è pacifico tra le parti nella causa principale e il governo del Regno Unito che i dipendenti dell'NHS, nonostante quest'ultimo appartenga al settore pubblico, rientrano nell'ambito di applicazione della normativa nazionale in materia di diritto del lavoro e che possono pertanto beneficiare delle disposizioni della direttiva (v., a tal proposito, sentenza 14 settembre 2000, causa C-343/98, Collino e Chiappero, Racc. pag. I-6659, punto 41).

**28** Un sistema come quello che discende dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC prevede, segnatamente nel caso in cui sopravvenga una determinata forma di licenziamento, un pensionamento anticipato, nonché alcuni versamenti diretti a migliorare tale prestazione.

**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 versate a partire 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 circostanze come quelle della causa principale, vale a dire in caso di licenziamento per eccesso di organico, anche se esse sono calcolate con riferimento alle modalità di calcolo delle prestazioni di pensionamento normale.

**32** Si deve dunque risolvere la prima questione nel senso che 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 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.

### **Sulla seconda questione**

**33** Con la seconda questione il giudice del rinvio mira in sostanza ad appurare se, qualora prestazioni come quelle di cui si discute nella causa principale non siano coperte dalla deroga prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva, obblighi applicabili in caso di licenziamento di un lavoratore, risultanti da un contratto di lavoro, da un rapporto di lavoro o da un contratto collettivo che vincoli il cedente nei confronti di detto lavoratore, siano trasferiti al cessionario alle condizioni e secondo i limiti di cui all'art. 3 della direttiva, anche se tali obblighi hanno la loro fonte in atti della pubblica autorità o sono attuati da tali atti secondo modalità pratiche come quelle adottate per le prestazioni controverse nella causa principale.

**34** La sig.ra Beckmann, la cui argomentazione è avallata dal governo del Regno Unito e dalla Commissione, afferma che il diritto alle prestazioni controverse nella causa principale risultava dal suo contratto di lavoro o dal suo rapporto di lavoro con l'NHS e che nel suo contratto era espressamente previsto che essa avrebbe potuto beneficiare del disposto dell'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC. Inoltre, poiché tale articolo deriva da un contratto collettivo, l'obbligo corrispondente a tale diritto sarebbe stato trasferito al cessionario non solo in base all'art. 3, n. 1, della direttiva, ma anche in base all'art. 3, n. 2, di quest'ultima. Il fatto che diversi atti della pubblica autorità siano intervenuti per instaurare di tale diritto, tenuto conto dell'appartenenza della NWRHA al settore pubblico, non avrebbe alcuna rilevanza, al pari della circostanza di un pagamento delle prestazioni da parte del ministro competente prima del rimborso effettuato dalla NWRHA, la quale costituirebbe solo una modalità di esecuzione.

**35** La DWM sostiene al contrario che il fatto che i diritti alle prestazioni controverse nella causa principale siano stati sanciti da atti della pubblica autorità e che i pagamenti ad essi relativi siano effettuati dal ministro esclude l'applicazione dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva, il quale riguarderebbe solo i diritti che i lavoratori possiedono nei confronti del datore di lavoro stesso in forza del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro e dei contratti collettivi. Orbene, nella fattispecie della causa principale il sistema sarebbe configurato in modo tale che il datore di lavoro cedente, vale a dire la NWRHA, avrebbe avuto degli obblighi nei confronti del ministro e non dei lavoratori. Inoltre, la stessa DWM non avrebbe alcun obbligo nei confronti del ministro.

**36** A tale proposito si deve ricordare che l'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva dispone che il cessionario è vincolato ai diritti e agli obblighi che risultano da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente tra il lavoratore e il cedente alla data del trasferimento dell'impresa, nonché alle 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, salvo che lo Stato membro interessato non abbia limitato il periodo di mantenimento in vigore di dette condizioni di lavoro, in applicazione dell'art. 3, n. 2, secondo comma, della direttiva.

**37** Orbene, a parte le deroghe risultanti dall'art. 3, n. 3, della direttiva per quel che riguarda le prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti che vi sono contemplate, la direttiva non prevede alcuna deroga a questi principi e l'esistenza di una simile disposizione specifica induce a concludere che l'art. 3, nn. 1 e 2, comprende tutti i diritti dei lavoratori che sono ivi menzionati e che non sono contemplati da dette deroghe (v., in tal senso, sentenza 7 febbraio 1985, causa 135/83, Abels, Racc. pag. 469, punto 37).

**38** Pertanto, né il fatto che diritti o obblighi risultanti dal contratto di lavoro, dal rapporto di lavoro o da un contratto collettivo che vincoli il cedente alle condizioni ricordate al punto 36 della presente sentenza trovino la loro fonte in atti della pubblica autorità o siano stati attuati da tali atti, né le modalità pratiche scelte per tale attuazione possono avere l'effetto di impedire il trasferimento di tali diritti o di tali obblighi al cessionario.

**39** Nella fattispecie della causa principale è compito, se del caso, del giudice del rinvio verificare se le prestazioni di cui la sig.ra Beckmann chiede il beneficio derivassero dal suo contratto di lavoro o dal suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro cedente alla data del trasferimento, o da un contratto collettivo che vincolava il cedente e che vincolerebbe anche il cessionario alle condizioni di cui all'art. 3, n. 2, della direttiva, per determinare se la sig.ra Beckmann possa chiedere alla DWM, in quanto cessionaria, la corresponsione di tali prestazioni.

**40** Pertanto, si deve risolvere la seconda questione come segue: 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.

## Decisione relativa alle spese

### Sulle spese

**41** 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.

## Dispositivo

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, con ordinanza 1° marzo 2000, dichiara:

1) 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 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 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 trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

2) L'art. 3 della direttiva 77/187 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.