CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIEGBERT ALBER

presentate il 17 giugno 2003 [1]

I — Introduzione

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale concerne il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di pensionamento anticipato nell'ambito di un trasferimento di stabilimento. Si tratta, innanzi tutto, della questione se le prestazioni previste debbano essere considerate come «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (in prosieguo: la «direttiva 77/187») [2]. In caso di soluzione negativa di tale questione, ci si domanda se a fondamento dei diritti a prestazioni dei ricorrenti vi siano obblighi del datore di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 2, obblighi, quindi, che, in caso di trasferimento dello stabilimento, si trasferiscono al cessionario dello stabilimento. Infine, qualora i diritti alle prestazioni si trasferiscano al cessionario in caso di trasferimento dello stabilimento, ci si chiede se un lavoratore possa eventualmente rinunciare ai suoi diritti.

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — GU L 61, pag. 26.

II — Contesto normativo

A — *Normativa comunitaria*

2. Direttiva 77/187

3. Articolo 1

«1. La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

(...)».

4. Articolo 3

«1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un

rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

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

2. Dopo il trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro purché esso non sia inferiore ad un anno.

3. I paragrafi 1 e 2 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

(...)».

B — *Normativa nazionale*

1. Disposizioni legislative

5. Nel Regno Unito la direttiva 77/187 è stata recepita con le Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regolamento del 1981 concernente il trasferimento di aziende (tutela dell'occupazione) (in prosieguo: il «TUPE»)].

6. Gli artt. 5, 6 e 7 del TUPE, per quanto viene in rilievo, dispongono:

«Art. 5 — Effetti dei trasferimenti di aziende sui contratti di lavoro, ecc.

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 con un sindacato da lui riconosciuto, applicabile a un dipendente il cui contratto di lavoro è mantenuto a norma dell'art. 5, n. 1,

a) (...) dopo il trasferimento tale contratto 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».

2. Disposizioni dei contratti collettivi

7. Oltre alle disposizioni legislative, nel presente procedimento occorre tenere conto anche delle condizioni di lavoro stabilite dal General Whitley Council. Il contratto di lavoro stipulato tra i ricorrenti nel procedimento principale e il National Health Service (in prosieguo: il «NHS») dichiarava applicabili a tale contratto le condizioni di lavoro di cui alle General Whitley Council Conditions of Service (condizioni di lavoro del General Whitley Council; in prosieguo: il «GWC»).

8. L'art. 45 delle condizioni di lavoro del GWC dispone che, in caso di licenziamento, sia versata un'indennità forfettaria di licenziamento («lump sum redundancy payment») al lavoratore che abbia una determinata anzianità minima di servizio qualora egli

— venga licenziato perché in esubero, o

— cessi anticipatamente la sua attività lavorativa per riorganizzazione.

In base al n. 12 di tale norma, il datore di lavoro ha l'obbligo (contrattuale) di versare tali prestazioni ai suoi dipendenti.

9. L'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC dispone il pagamento immediato di una pensione di vecchiaia maggiorata e di una indennità compensativa nelle tre seguenti ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro:

— cessazione per esubero;

— cessazione nell'interesse dell'efficienza del servizio;

— cessazione per riorganizzazione.

10. L'espressione «riorganizzazione» («organisational change») di cui all'art. 45, è intesa nel senso di volontaria cessazione anticipata del rapporto per evitare il licenziamento per esubero. In sostanza essa equivale ad una cessazione volontaria. L'art. 46 stabilisce che l'espressione «organisational change», in esso impiegata, ha il medesimo significato di cui all'art. 45.

11. L'espressione «nell'interesse dell'efficienza del servizio» deve essere intesa nel suo significato comune. Un esempio del significato di detta espressione viene fornito nelle linee guida del NHS del 1995. Vi si specifica che i datori di lavoro del NHS possono richiedere, nell'interesse dell'efficienza del servizio, la cessazione anticipata del rapporto di singoli dipendenti in una situazione in cui il rendimento di un lavoratore, pur accettabile nel passato, sia costantemente diminuito nel corso di un certo periodo di tempo fino a raggiungere un livello inaccettabile e se, dopo l'adozione di adeguate misure per tentare di migliorare il rendimento dell'interessato, si debba ritenere improbabile un tale miglioramento.

III — Fatti

12. Fino al 1° novembre 1994, i ricorrenti nella causa principale, la sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis, erano alle dipendenze del Redwood College of Health Studies come docenti nei corsi per infermieri alle seguenti condizioni: «Al vostro rapporto di lavoro si applicano le condizioni di lavoro previste dal General and Nurses Midwives Whitley Council» (in prosieguo: le «condizioni di lavoro del GWC»).

13. Su iniziativa del governo, volta a inglobare la formazione professionale degli infermieri nell'ambito dell'istruzione universitaria, fu proposto che il Redwood College venisse assorbito dalla resistente, la South Bank University.

14. Il 27 ottobre 1994 la South Bank University comunicava per lettera ai dipendenti del Redwood College che dal 1° novembre 1994 essi sarebbero passati alle sue dipendenze. Nella lettera si comunicava, altresì, che nel mese di novembre ai collaboratori sarebbe stato offerto un contratto di lavoro presso la South Bank University. Non vi sarebbe stato, tuttavia, alcun obbligo di accettare le condizioni di lavoro della South Bank University. D'altro canto, il personale non avrebbe potuto continuare ad essere inquadrato nel National Health Service Pension Scheme (regime pensionistico del NHS); in relazione alla propria pensione di vecchiaia, i dipendenti avrebbero invece avuto le seguenti tre opzioni:

(i) Prima opzione: sospendere la convenzione pensionistica con il NHS e sottoscrivere una nuova convenzione pensionistica;

(ii) Seconda opzione: trasferire i propri diritti a prestazioni dal regime pensionistico del NHS a uno dei regimi pensionistici della resistente;

(iii) Terza opzione: sospendere la convenzione pensionistica con il NHS senza tuttavia aderire ad un nuovo regime pensionistico.

15. Con lettera 31 ottobre 1994, inviata al rappresentante sindacale dei ricorrenti nella causa principale, la South Bank University comunicava quanto segue:

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

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

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

16. Il 1° novembre 1994 il Redwood College veniva assorbito dalla South Bank University. La sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis divenivano dipendenti della South Bank University. In quella stessa data cessava il loro rapporto di lavoro con il National Health Service.

17. Con lettere dell'inizio di novembre 1994, sia la sig.ra Martin che il sig. Willis esprimevano la loro preoccupazione che le condizioni di lavoro applicate dalla South Bank University, in particolare in relazione alle convenzioni pensionistiche, fossero meno favorevoli di quelle del Redwood College, e dichiaravano la propria intenzione di conservare i loro diritti fino a quel momento maturati.

18. Il 24 novembre 1994 la South Bank University inviava una lettera ciascuno alla sig.ra Martin, al sig. Daby e al sig. Willis, offrendo loro la stipula di un contratto in base alle condizioni di lavoro da essa applicate. A tali lettere veniva allegato un modulo di contratto contenente le singole condizioni di lavoro.

19. Nessuno dei ricorrenti accettava le condizioni di lavoro della South Bank University e pertanto essi restavano legati alle condizioni di lavoro specificate nei loro contratti di lavoro e in vigore al momento del trasferimento dello stabilimento. Ciò veniva confermato alla sig.ra Martin con lettera 21 febbraio 1995.

20. La sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis aderivano al Teachers' Superannuation Scheme. Essi presentavano, inoltre, richiesta di trasferimento dei loro diritti pensionistici maturati con il NHS nel Teachers' Superannuation Scheme. Tuttavia, solo il sig. Daby e il sig. Willis potevano ottenere tale trasferimento. La

richiesta della sig.ra Martin veniva invece respinta, avendo ella più di 60 anni al momento del trasferimento dell'impresa.

21. Il 22 ottobre 1996 il Ministero della Formazione e del Lavoro formulava talune proposte che, se realizzate, avrebbero avuto come conseguenza che una parte dei costi del prepensionamento sarebbero stati sopportati dalla South Bank University anziché dal Teachers' Superannuation Scheme. Segnatamente, veniva proposta una modifica dei pertinenti regolamenti tale per cui gli insegnanti, cui era stato concesso il prepensionamento, a partire dal 1° aprile 1997 avrebbero ricevuto una pensione più bassa mentre i datori di lavoro avrebbero dovuto pagare loro un'indennità compensativa. Il Prorettore della South Bank University, in data 16 dicembre 1996, inviava un memorandum a tutto il personale scientifico ultracinquantenne, rendendo noto che, se le suddette proposte fossero state attuate, la South Bank University non sarebbe stata presumibilmente in grado di offrire il prepensionamento successivamente al 31 marzo 1997.

22. Con successiva nota del 14 gennaio 1997, il Prorettore informava il personale scintifico ultracinquantenne sulle ultime novità relative alle proposte ministeriali, offrendo agli interessati il prepensionamento con possibilità di scelta tra due regimi. Per ogni dipendente che comunicava l'intenzione di essere preso in considerazione per tale prepensionamento, veniva preparato un calendario, in modo da assicurare che la cessazione anticipata del rapporto potesse intervenire entro il 31 marzo 1997.

23. Con lettera 20 gennaio 1997 il sig. Daby comunicava la propria intenzione di essere preso in considerazione per il prepensionamento; analoga intenzione veniva manifestata dalla sig.ra Martin con lettera 17 gennaio 1997.

24. Con lettere datate rispettivamente 12 febbraio e 3 marzo 1997, al sig. Daby e alla sig.ra Martin venivano comunicate in dettaglio le condizioni per la cessazione volontaria del rapporto di lavoro al 31 marzo 1997.

25. Il sig. Daby, con lettera 17 febbraio 1997, dichiarava la sua intenzione di essere collocato anticipatamente a riposo in base a dette condizioni; altrettanto faceva la sig.ra Martin con lettera 7 marzo 1997. Con lettere rispettivamente in data 5 e 7 marzo 1997, al sig. Daby e alla sig.ra Martin veniva rivolta formale offerta di cessazione volontaria del rapporto, da firmare per conferma dell'accettazione. Il sig. Daby sottoscriveva tale offerta l'8 marzo 1997 e la sig.ra Martin il 10 marzo 1997.

26. Di conseguenza i rapporti di lavoro del sig. Daby e della sig.ra Martin cessavano il 31 marzo 1997. In base a quanto accertato dal giudice a quo, la cessazione anticipata del loro rapporto di lavoro interveniva nell'interesse dell'efficienza del servizio ai sensi dell'art. 46 delle condizioni del GWC.

27. Il sig. Willis, invece, rimaneva in servizio presso la South Bank University.

28. Tutti e tre i ricorrenti chiedono, nella causa principale, il riconoscimento dei diritti previsti dagli artt. 45 e 46 delle condizioni di lavoro del GWC in relazione al loro impiego alle dipendenze della South Bank University. Il sig. Daby e la sig.ra Martin, in particolare, sostengono che, in base a tali norme, essi avrebbero potuto far valere diritti al momento del loro collocamento a riposo anticipato. Il sig. Willis chiede che venga dichiarato che l'art. 46 risulta tuttora applicabile al suo rapporto di lavoro presso la resistente. La South Bank University riconosce che, al momento del trasferimento dello stabilimento, i diritti previsti dall'art. 45 delle condizioni di lavoro del GWC sono stati trasferiti con il passaggio dei ricorrenti alle sue dipendenze.

29. Fino a quando i ricorrenti erano stati alle dipendenze del Redwood College, le condizioni di lavoro della resistente erano disciplinate in base ai National Health Service (Remunerations and Conditions of Service) Regulations del 1991 (regolamento NHS del 1991 [sulle retribuzioni e le condizioni di lavoro]; regolamento NHSRCS del 1991). A norma di tale regolamento venivano resi noti gli aumenti di salari e stipendi, cui si giungeva a seguito di negoziati presso il Whitley Council sulla revisione dei salari e degli stipendi. Il sindacato cui erano iscritti i ricorrenti, il Royal College of Nursing, era rappresentato presso il Whitley Council e partecipava, quindi, attivamente a tali negoziati. La resistente — la South Bank University —, invece, non rientra nel National Health Service e non partecipa in alcun modo ai negoziati per la revisione degli stipendi presso il Whitley Council. Le revisioni dei salari e degli stipendi del personale della resistente vengono operate, pertanto, in base ad una procedura negoziale particolare.

30. Il giudice a quo formula le seguenti questioni («issues») — che vanno tenute distinte dalle questioni pregiudiziali — relative all'interpretazione del TUPE alla luce del diritto comunitario:

(i) Se i diritti dei ricorrenti, di cui all'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, si siano trasferiti in data 1° novembre 1994 e se possano essere invocati dai ricorrenti anche dopo tale data.

(ii) Se i ricorrenti, durante il periodo in cui erano alle dipendenze del Redwood College, abbiano maturato diritti in base all'art. 46 e, in caso affermativo, se tali diritti si siano trasferiti con il passaggio dei ricorrenti presso il nuovo datore di lavoro al momento del trasferimento dello stabilimento nel novembre 1994, tenuto conto in particolare dell'art. 7, nn. 1 e 2, del regolamento TUPE del 1981.

(iii) Se le richieste dei ricorrenti di adesione al Teachers' Superannuation Scheme (regime di previdenza aziendale per le pensioni di vecchiaia degli insegnanti) o il trasferimento di diritti in corso di maturazione influenzi in qualche modo la soluzione delle presenti questioni.

(iv) Quali conseguenze possa avere la circostanza che i ricorrenti abbiano accettato condizioni di cessazione anticipata del rapporto di lavoro meno favorevoli di quelle stabilite negli artt. 45 o 46 delle condizioni di lavoro del GWC.

31. A parere del giudice a quo, la soluzione delle predette questioni dipende dagli effetti da attribuire al regolamento TUPE del 1981. Ulteriori difficoltà sorgono in considerazione dell'adesione dei ricorrenti al Teachers' Superannuation Scheme, nonché per il fatto che ai ricorrenti sono state rese dichiarazioni, in base alle quali le possibilità di una cessazione anticipata del rapporto avrebbero potuto essere limitate, in futuro, a causa di modifiche nel relativo finanziamento.

32. Il giudice a quo, facendo riferimento alle sentenze dell'Employment Appeal Tribunal nella causa Frankling/BPS Public Sector Limited e della High Court of Justice nella causa Beckman/Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd., nonché alla domanda di pronuncia pregiudiziale proposta nella causa Beckman [3], ritiene di non essere in grado di risolvere le predette questioni con assoluta certezza.

IV — Questioni pregiudiziali

33. Di conseguenza, l'Employment Tribunal ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

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

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

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

4) Ove la seconda questione venga risolta in senso negativo e la terza questione in senso positivo, se il lavoratore possa comunque acconsentire a rinunciare al suo diritto al pagamento anticipato della pensione di vecchiaia e dell'indennità forfettaria di fine rapporto e/o al pagamento di un assegno annuale ("annual allowance") e dell'indennità compensativa forfettaria, nel caso in

3 — Sentenza 4 giugno 2002, causa C-164/00, Beckman (Racc. pag. I-4893).

cui il regime pensionistico del cessionario non gli attribuisca il diritto alle medesime prestazioni o non glielo attribuisca alle medesime condizioni o non gli attribuisca in assoluto alcun diritto, e il lavoratore

i) aderisca al regime pensionistico del cessionario e versi i relativi contributi e/o il cessionaerio versi dei contributi per suo conto quale suo datore di lavoro;

ii) aderisca al regime pensionistico del cessionario e versi i relativi contributi e li versi per suo conto il cessionario quale suo datore di lavoro, e venga altresì accolta la richiesta del lavoratore di trasferimento dei suoi diritti in corso di maturazione dal regime pensionistico del cedente a quello del cessionario;

5) In caso di soluzione affermativa della precedente questione, quali siano i criteri in base ai quali il giudice nazionale deve decidere se, in tali casi, vi sia stato il consenso del lavoratore.

6) Se l'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva debba essere interpretato nel senso che vieta al cessionario di offrire ai lavoratori, passati alle sue dipendenze, la facoltà di andare anticipatamente in pensione, percependo prestazioni meno favorevoli di quelle cui essi avrebbero diritto in base alla direttiva.

7) Se la precedente questione vada risolta diversamente qualora il cessionario — il quale offre ai lavoratori, passati alle sue dipendenze, la facoltà di un prepensionamento a condizioni meno favorevoli di quelle cui i lavoratori avrebbero diritto in base alla direttiva — dichiari che in futuro non potrà essere erogata alcuna prestazione in caso di prepensionamento.

8) Ove le parti abbiano pattuito che il lavoratore sarà collocato anticipatamente a riposo alle condizioni proposte dal datore di lavoro, quali siano i criteri che il giudice nazionale deve applicare per accertare se il motivo di tale patto sia stato il trasferimento dell'impresa, in base al principio enunciato nella sentenza nella causa 324/86, Tellerup/Daddy's Dance Hall, [4].

9) Quali siano le conseguenze per i lavoratori che accettano il prepensionamento alle condizioni offerte dal datore di lavoro, nel caso in cui l'art. 3 della direttiva vieti effettivamente al cessionario di offrire ai lavoratori passati alle sue dipendenze la facoltà di un prepen-

4 — Sentenza 10 febbraio 1988 (Racc. pag. 739).

sionamento le cui prestazioni siano meno favorevoli di quelle cui i lavoratori avrebbero diritto in base alla direttiva».

V — Argomenti dei soggetti che hanno presentato osservazioni alla Corte

A — *Prima, seconda e terza questione pregiudiziale*

1. Ricorrenti nella causa principale e Regno Unito

34. A parere della sig.ra Martin, del sig. Daby e del sig. Willis, nonché del Regno Unito, il diritto di percepire un assegno annuale e un'indennità compensativa forfettaria, di cui al citato art. 46, rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 5 del regolamento TUPE del 1981. I diritti alle prestazioni, sorti in base alle condizioni di lavoro del GWC, sarebbero stati parte integrante dei contratti di lavoro dei ricorrenti e, in base al predetto art. 5, si sarebbero trasferiti al nuovo datore di lavoro. Il Regno Unito aggiunge che i diritti si sarebbero trasferiti al cessionario benché essi non si fossero ancora concretizzati prima del trasferimento dello stabilimento.

35. Per quanto concerne gli effetti dell'art. 7 del regolamento TUPE del 1981, i diritti alle prestazioni di cui all'art. 46 non rientrerebbero tra le esclusioni contemplate dall'art. 7, n. 2. Le prestazioni di cui all'art. 46 non potrebbero essere qualificate come «prestazioni di vecchiaia» per tre ragioni: in primo luogo, perché l'obiettivo dell'art. 46 consisterebbe nell'ammortizzare gli effetti di un determinato periodo di disoccupazione; in secondo luogo, perché i diritti ivi riconosciuti non sorgerebbero per effetto del raggiungimento dell'età pensionabile, bensì per effetto della cessazione anticipata del rapporto con il datore di lavoro per motivi di esubero, di efficienza del servizio o di riorganizzazione; infine, perché, per loro natura, i diritti in parola avrebbero il carattere di indennità compensative, più che di prestazioni pensionistiche o di vecchiaia.

36. L'art. 3, n. 3, dovrebbe essere interpretato restrittivamente e riguarderebbe soltanto le indennità connesse al rischio della vecchiaia, non invece quelle che si riferiscono semplicemente ad una determinata età o anzianità di servizio.

2. South Bank University

37. La South Bank University ritiene, invece, che l'art. 46, per effetto del richiamo alla disciplina legislativa, stabilisca invece diritti in corso di maturazione ed obblighi facenti capo al regime pensionistico di volta in volta rilevante, ma non del datore di lavoro dei ricorrenti. L'art. 5 del regolamento TUPE del 1981 disciplinerebbe il trasferimento degli obblighi del datore di lavoro che sorgono dal contratto di lavoro o in relazione ad esso. Poiché l'art. 46 non

imporrebbe alcun obbligo al datore di lavoro, nessun obbligo si sarebbe trasferito alla South Bank University.

38. Essa non contesta che le prestazioni maturate in relazione a licenziamenti o prepensionamenti, in linea di principio si trasferiscano al cessionario in base all'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187. Tuttavia, nel presente caso non vi sarebbe alcun diritto trasferibile, poiché al momento del trasferimento dello stabilimento i lavoratori (i ricorrenti nella causa principale) non avevano ancora acquisito alcun diritto. Il loro datore di lavoro poteva dunque decidere in tutta libertà se offrire, o meno, a tali lavoratori un prepensionamento alle condizioni praticate nella propria azienda.

39. In ogni caso l'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, nei limiti in cui si riferisce ad un regime di previdenza aziendale, rientrerebbe nella definizione di contratto di lavoro o di contratto collettivo e, quindi, nella previsione dell'art. 7, n. 1, del regolamento TUPE del 1981. I diritti sorti nell'ambito di regimi di previdenza professionale, o in connessione con essi, non verrebbero trasferiti. Le prestazioni previste dall'art. 46 verrebbero accordate in caso di prepensionamento con pensione maggiorata: esse andrebbero considerate, pertanto, come «prestazioni di vecchiaia».

40. Secondo la South Bank University, eventuali «diritti», sorti in base all'art. 46 anteriormente al 1° novembre 1994, non si sarebbero trasferiti, ma sarebbero stati estinti nel momento in cui è cessata l'appartenenza dei ricorrenti al regime pensionistico del NHS ed in cui essi hanno aderito al Teachers' Superannuation Scheme.

3. Commissione

41. Al pari dei ricorrenti nella causa principale e del Regno Unito, anche la Commissione considera le prestazioni controverse quali «diritti ed obblighi» ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, che si trasferiscono al cessionario in caso di trasferimento dell'impresa.

42. Essa, tuttavia, analogamente alla South Bank University, sostiene un'interpretazione estensiva dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187. Dovrebbero essere considerate quali «prestazioni di vecchiaia» anche prestazioni con caratteristiche analoghe. A tal proposito si dovrebbe, tra l'altro, adottare, come criterio di giudizio, il fatto che le prestazioni si basino sulla contribuzione propria del lavoratore oppure risultino da un fondo speciale, creato ad hoc.

43. La Commissione, tuttavia, ritiene che spetti ai giudici nazionali stabilire se le prestazioni controverse rientrino tra quelle di cui all'art. 3, n. 3.

B — *Quarta, quinta, sesta, settima, ottava e nona questione pregiudiziale*

1. Ricorrenti nella causa principale, Regno Unito e Commissione

44. La sig.ra Martin, il sig. Daby e sig. Willis descrivono gli effetti prodotti dall'art. 46 durante il periodo in cui essi erano alle dipendenze del NHS, e cioè prima del 1° novembre 1994. In base all'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, essi avrebbero, in sostanza, acquisito il diritto al raddoppio degli anni di servizio computabili, e quindi il diritto ad una maggiorazione della pensione e delle indennità forfettarie nell'ambito del prepensionamento.

45. Secondo la loro tesi, condivisa dal Regno Unito e dalla Commissione, essi, aderendo al Teachers' Superannuation Scheme, non hanno rinunciato ai loro diritti contrattuali previsti dall'art. 46. Dopo il trasferimento dello stabilimento, non era possibile rimanere sotto il regime del NHS. L'unica scelta effettivamente possibile per i ricorrenti da questo momento in poi era o aderire al Teachers' Scheme, in modo che il nuovo datore di lavoro pagasse i contributi per la loro assicurazione vecchiaia, oppure non aderire ad alcun regime pensionistico di vecchiaia.

46. Inoltre, le risposte fornite ai quesiti sollevati dai lavoratori in data 9 ottobre 1994, nonché l'ampio scambio di corrispondenza avutosi al tempo del trasferimento dello stabilimento, nel loro complesso lasciavano ritenere che i lavoratori, che avrebbero continuato ad essere occupati in base alle condizioni di lavoro del GWC, avrebbero conservato tutti i loro diritti, a prescindere dalla loro adesione al Teachers' Superannuation Scheme.

47. Nella risposta alla domanda relativa a quali diritti avrebbero avuto la sig.ra Martin e il sig. Daby alla cessazione del loro rapporto di lavoro, vengono richiamate le sentenze Tellerup/Daddy's Dance Hall [5] e Watson Rask e Christensen [6]. In base a tali sentenze i lavoratori non potrebbero rinunciare ai diritti loro riconosciuti dalla direttiva relativa al mantenimento dei diritti, e tali diritti non potrebbero essere limitati neanche con il consenso dei lavoratori. Il medesimo principio si applicherebbe anche nei casi in cui, pur essendo offerto il pensionamento anticipato, l'offerta non si estendesse, tuttavia, ai diritti tutelati dalla direttiva.

48. Le modifiche intervenute nei loro contratti di lavoro dipendono, a loro parere, esclusivamente dal trasferimento dell'impresa. A seguito di tale trasferimento essi hanno dovuto scegliere un altro regime pensionistico. Del resto, la South Bank University non ha addotto nessun altro motivo — ad es. considerazioni di ordine economico, tecnico od organizzativo — per giustificare le modifiche delle condizioni di lavoro.

5 — Cit. alla nota 4.

6 — Sentenza 12 novembre 1992, causa C-209/91, Watson Rask e Christensen (Racc. pag. I-5755).

49. Né in occasione del trasferimento dell'impresa nel novembre del 1994, né in occasione del loro pensionamento anticipato nel marzo 1997, essi avrebbero effettivamente rinunciato ai loro diritti di cui all'art. 46, né avrebbero assolutamente potuto rinunciarvi. Anche le modifiche intervenute nel marzo 1997 si sarebbero basate unicamente sul trasferimento dell'impresa. La South Bank University, nel formulare le proprie offerte, sarebbe partita dal presupposto che i ricorrenti nella causa principale avevano perduto i propri diritti per effetto del trasferimento dell'impresa.

50. La sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis riconoscono che, in base alla giurisprudenza, una modifica delle loro condizioni di lavoro sarebbe stata legittima qualora tale modifica fosse stata possibile anche al precedente datore di lavoro, il Redwood College, e qualora la ragione di tale modifica non risiedesse nel trasferimento dell'impresa in quanto tale. La direttiva 77/187 perseguirebbe l'obiettivo di proteggere il lavoratore da modifiche per lui sfavorevoli in caso di trasferimento dell'impresa. È vero che anche il nuovo datore di lavoro potrebbe modificare il contratto di lavoro nel rispetto del diritto nazionale. Tuttavia, non sarebbe consentito aggirare in tal modo l'obiettivo della direttiva. L'effetto utile dell'art. 3 della direttiva verrebbe vanificato, qualora si consentissero modifiche dovute al trasferimento dello stabilimento.

51. Secondo la tesi dei tre ricorrenti nella causa principale — tesi condivisa dal Regno Unito — nel presente caso le modifiche dei contratti di lavoro sono dovute esclusivamente al trasferimento dello stabilimento. La South Bank University non sarebbe stata disposta, né avrebbe avuto la possibilità, di offrire condizioni analoghe a quelle offerte dal NHS. Se i ricorrenti nella causa principale fossero rimasti poi alle dipendenze del NHS, non si sarebbe giunti a tali modifiche. Se non fosse avvenuto il trasferimento dell'impresa, la sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis non avrebbero avuto alcun motivo di acconsentire ad un peggioramento delle loro condizioni di lavoro relativamente alle prestazioni in caso di pensionamento anticipato.

52. Essi propongono, pertanto, di risolvere le questioni da 4 a 9 nel senso che i diritti garantiti dalla direttiva non possono essere modificati nemmeno con il consenso dei lavoratori, qualora le modifiche siano dovute al trasferimento dell'impresa.

2. South Bank University

53. La South Bank University ritiene, invece, che la sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis si sarebbero dichiarati d'accordo col fatto che la disciplina del regime pensionistico del NHS non fosse più loro applicabile. Essi, pertanto, sarebbero stati collocati a riposo anticipato in base alla disciplina del Teachers' Superannuation Scheme. In base al diritto nazionale, essi erano liberi di dare il proprio consenso all'applicazione di una disciplina derogatoria, il che sarebbe anche avvenuto.

54. Tale consenso sarebbe stato rilasciato dopo il trasferimento dello stabilimento. Si tratterebbe di una modifica del rapporto di lavoro, il cui motivo non risiede nel trasferimento dello stabilimento. In base alla

sentenza nella causa Tellerup/Daddy's Dance Hall l'ipotesi del mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento dell'impresa — mantenimento che non potrebbe essere escluso nemmeno con il consenso dei lavoratori —, andrebbe tenuta distinta dall'ipotesi della modifica del rapporto di lavoro sulla base di un reciproco accordo tra lavoratori e nuovo datore di lavoro. L'ammissibilità di una modifica di tal tipo andrebbe valutata esclusivamente alla luce del diritto nazionale. La Corte, tutt'al più, nel risolvere la quarta questione, potrebbe fissare i criteri sulla base dei quali stabilire quando una modifica del rapporto di lavoro sia dovuta al trasferimento dell'impresa.

55. La South Bank University ritiene di aver avuto il diritto di proporre le condizioni per un pensionamento anticipato volontario. Se, tuttavia, la sig.ra Martin e il sig. Daby avessero insistito per l'applicazione di una diversa disciplina, non sarebbe stato loro offerto il prepensionamento. In tal caso il loro rapporto di lavoro sarebbe, invece, proseguito fino al normale collocamento a riposo. Tuttavia, essi avrebbero accettato le condizioni offerte dalla South Bank University, sicché adesso non potrebbero sostenere che a tali pattuizioni andavano applicate condizioni diverse.

56. Rientrava, inoltre, nella discrezionalità della South Bank University stabilire a quali condizioni offrire un prepensionamento volontario. La sig.ra Martin e il sig. Daby avrebbero potuto liberamente tanto accettare quanto rifiutare tale offerta.

57. Del resto, i ricorrenti nella causa principale non avrebbero mai avuto un diritto ad un prepensionamento con prestazioni pensionistiche maggiorate. Le condizioni offerte sarebbero state accettate senza alcuna contestazione. La sig.ra Martin e il sig. Daby si sarebbero dichiarati d'accordo con il prepensionamento alle condizioni offerte. Tali pattuizioni non sarebbero intervenute «esclusivamente in conseguenza del trasferimento».

58. A parere della South Bank University occorre risolvere le questioni pregiudiziali da 4 a 9 nel senso che sono consentite le modifiche del contratto di lavoro che il diritto nazionale consente. Una rinuncia — dovuta esclusivamente al trasferimento dell'impresa — a diritti garantiti dalla direttiva si verificherebbe solo nel caso in cui un lavoratore consentisse a passare alle dipendenze del cessionario a condizioni di lavoro diverse da quelle esistenti.

VI — Valutazione

59. La presente causa verte sulla qualificazione giuridica delle prestazioni previste dall'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC. Oggetto del contendere tra le parti nella causa principale è la questione se le prestazioni ivi contemplate debbano essere considerate quali «prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187, nel qual caso il relativo obbligo non si trasferirebbe al cessionario dello stabilimento. Per l'ipotesi in cui le prestazioni controverse non siano «prestazioni di vecchiaia», oggetto del contendere tra le parti nella causa principale è la questione se il fondamento giuridico di tali prestazioni risieda in un contratto di lavoro ovvero in un rapporto di lavoro o in un contratto collettivo, nel qual caso gli obblighi relativi

alle predette prestazioni verrebbero assunti dal cessionario in caso di trasferimento dello stabilimento ai sensi dell'art. 3, n. 1 o n. 2, della direttiva 77/187, oppure se tali obblighi trovino invece la loro base giuridica in disposizioni legislative, nel qual caso il loro trasferimento sarebbe escluso. Infine, nei limiti in cui l'obbligo relativo alle predette prestazioni si dovesse trasferire al cessionario dello stabilimento, la controversia concerne la possibilità dei lavoratori di rinunciare ai propri diritti o, inoltre, la questione di stabilire se ed in che misura il cessionario dello stabilimento possa modificare i rapporti di lavoro.

A — *Prima, seconda e terza questione pregiudiziale*

60. La seconda e la terza questione pregiudiziale coincidono, quanto al contenuto, alle due questioni sottoposte alla Corte nella causa Katia Beckman [7]. Nella sua sentenza in tale causa la Corte ha dichiarato che l'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187, in quanto disposizione derogatoria, deve essere interpretato restrittivamente. I diritti dei lavoratori non si trasferiscono al cessionario dello stabilimento solo quando si tratta di una delle prestazioni tassativamente elencate in tale disposizione — con la precisazione che i concetti ivi impiegati vanno intesi in senso restrittivo.

61. «Prestazioni di vecchiaia» ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva 77/187 sono soltanto quelle prestazioni versate a partire dal momento in cui il lavoratore giunge al termine normale della sua carriera lavorativa come previsto dal sistema generale del relativo regime della pensione di vecchiaia. Per contro, non rientrano in tale previsione le prestazioni corrisposte in caso di licenziamento per motivi aziendali, anche se esse sono calcolate con riferimento alle modalità di calcolo delle normali prestazioni della pensione di vecchiaia. Conseguentemente, prestazioni di pensione di vecchiaia anticipata, nonché prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento anticipato, corrisposte in caso di licenziamento a lavoratori che hanno compiuto una certa età, non costituiscono prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva [8].

62. Nella causa principale, le prestazioni di cui all'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC presuppongono sì il raggiungimento di un'età minima (cinquant'anni) ed un periodo minimo di occupazione soggetto all'obbligo di assicurazione vecchiaia. Tuttavia, il diritto alle prestazioni non sorge al raggiungimento di una determinata età, bensì in conseguenza dello stato di non occupazione.

63. Anche se le prestazioni vengono versate soltanto a coloro che hanno raggiunto una determinata età minima, il raggiungimento di tale età non fa sorgere automaticamente il relativo diritto. Non ogni lavoratore che compie cinquant'anni ha diritto alla pre-

7 — Cit. alla nota 3.

8 — Cit. alla nota 3, punti 29-32.

stazione, bensì solo il lavoratore che, dopo aver raggiunto tale età minima, per determinati, specifici motivi indicati all'art. 46 delle condizioni di lavoro del GWC, cessa la sua attività lavorativa.

64. Inoltre la sentenza nella causa Beckman, richiamando la sentenza Abels [9], stabilisce che in caso di diritti e obblighi che si trasferiscono al cessionario in base all'art. 3, n. 1 o n. 2, della direttiva, è irrilevante il fatto che essi abbiano la loro fonte in atti della pubblica autorità, così come sono irrilevanti le modalità pratiche scelte per dare loro attuazione [10]. È pertanto irrilevante il fatto che i diritti dei ricorrenti, durante il periodo in cui erano alle dipendenze del Redwood College, erano disciplinati anche per legge [11]. Gli obblighi del precedente datore di lavoro si basavano sul rapporto di lavoro e sul contratto collettivo e, pertanto, si sono trasferiti al cessionario in base all'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 77/187.

65. Sulla base della citata giurisprudenza, la seconda e la terza questione pregiudiziale del presente procedimento vanno quindi risolte come segue:

Seconda questione: prestazioni di pensione di vecchiaia anticipata, nonché prestazioni volte a migliorare le condizioni di tale pensionamento anticipato, corrisposte in caso di licenziamento a lavoratori che hanno compiuto una certa età, come quelle su cui verte la causa principale, non costituiscono prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali ai sensi dell'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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

Terza questione: 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 nei 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.

66. Da ciò discende la soluzione della prima questione. Le prestazioni controverse nel presente procedimento corrispondono a quelle sulle quali verteva la causa Beckman. In quel procedimento la Corte non ha visto nessun motivo per dubitare del trasferimento di diritti non ancora concretizzatisi al momento del trasferimento dello stabilimento. Anche lo scopo di tutela della direttiva — consistente nel preservare i

9 — Sentenza 7 febbraio 1985, causa 135/83, Abels (Racc. pag. 469, punto 37).

10 — Sentenza Katia Beckman (cit. alla nota 3, punti 37 e segg.).

11 — V., a tal proposito, anche le considerazioni svolte al paragrafo 81 delle mie conclusioni presentate il 13 dicembre 2001 per la sentenza nella causa C-164/00, Katia Beckman.

diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di stabilimento — induce a considerare quali «diritti e obblighi» ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 i diritti risultanti dal contratto di lavoro o dal rapporto di lavoro che, come nel caso di specie, non si siano ancora concretizzati non essendo ancora intervenuto il prepensionamento. Pertanto, la prima questione pregiudiziale va risolta nei seguenti termini:

Prima questione: i diritti, che possono sorgere, a seguito di licenziamento o prepensionamento, per effetto di una pattuizione con il datore di lavoro, rientrano nella definizione di «diritti e obblighi», di cui all'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187.

B — *Quarta, quinta, sesta, settima, ottava e nona questione pregiudiziale*

67. Le questioni pregiudiziali da 4 a 9 concernono la possibilità per il lavoratore di rinunciare ai propri diritti che, nell'ambito del trasferimento di un'impresa, si trasferiscono, in linea di principio, al nuovo datore di lavoro in base alla direttiva 77/187. Tali questioni concernono al contempo la distinzione di una rinuncia di tal tipo, dall'ipotesi, in linea di principio possibile, di una modifica consensuale del rapporto di lavoro.

68. Anche su tale problematica la Corte ha già preso posizione. Nella causa Tellerup/Daddy's Dance Hall la Corte ha dichiarato che un lavoratore non può rinunciare ai diritti attribuitigli in base alla direttiva 77/187, anche se gli inconvenienti che subisce per via di tale rinuncia sono compensati da vantaggi tali che egli non si trovi, nel complesso, posto in una situazione meno favorevole. L'art. 3 della direttiva 77/187 è norma di diritto vincolante, ed è sottratto alla disponibilità delle parti contrattuali. Una diminuzione dei diritti spettanti al lavoratore in base alla direttiva non è ammessa neppure con il consenso del lavoratore stesso [12].

69. Tuttavia, in tale sentenza la Corte ha anche precisato che la direttiva 77/187 mira solo ad un'armonizzazione parziale della materia. Essa estende essenzialmente la tutela già garantita ai lavoratori in modo autonomo dal diritto dei vari Stati membri anche all'ipotesi del trasferimento di un'impresa. Essa non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Comunità secondo criteri comuni. Pertanto, in base alla citata giurisprudenza, ci si può avvalere delle norme della direttiva solo per garantire che il lavoratore interessato sia tutelato, nei suoi rapporti giuridici con il cessionario, nello stesso modo in cui era protetto nei rapporti con il cedente, secondo le norme del relativo Stato membro.

12 — Sentenza Tellerup/Daddy's Dance Hall (cit. alla nota 4, punto 15).

70. Sulla scorta di tali considerazioni, la Corte ha stabilito che ove il diritto nazionale consenta, al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento di impresa, di modificare il rapporto di lavoro in senso sfavorevole per i lavoratori, la possibilità di una modifica di questo tipo non è esclusa per via del semplice fatto che nel frattempo l'impresa sia stata trasferita e di conseguenza l'accordo sia stato concluso con il nuovo imprenditore. Dato che il cessionario è surrogato al cedente a norma dell'art. 3, n. 1, della direttiva, nei diritti e negli obblighi risultanti dal rapporto di lavoro, questo può essere modificato nei confronti del cessionario negli stessi limiti in cui la modifica sarebbe stata possibile nei confronti del cedente; ben inteso, in nessun caso il trasferimento dell'impresa può costituire di per sé il motivo di una siffatta modifica [13]. Tale giurisprudenza è stata confermata nelle sentenze Watson Rask e Christensen, nonché Collino e Chiappero [14].

71. Sulla scorta della citata giurisprudenza, occorre prima di tutto constatare che la sig.ra Martin, il sig. Daby e il sig. Willis non hanno mai avuto la facoltà di rinunciare ai diritti loro attribuiti dagli artt. 45 e 46 delle condizioni di lavoro del GWC. Il trasferimento di tali diritti alla South Bank University è imposto da norme di diritto vincolanti.

72. La quarta questione pregiudiziale va, pertanto, risolta nel senso che un lavoratore non può acconsentire a rinunciare ai diritti ad esso derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro.

73. La soluzione della quinta questione risulta a questo punto superflua, in quanto essa presuppone la possibilità di un tale consenso.

74. Dalla esclusione, in linea di principio, della possibilità di rinunciare al trasferimento dei diritti risultanti dal contratto o dal rapporto di lavoro, va, tuttavia, tenuta distinta la possibilità di consentire — indipendentemente dal trasferimento — ad una modifica del rapporto di lavoro. Il consenso ad una siffatta modifica è legittimo qualora, come risulta dalla giurisprudenza sopra citata, tale modifica sia consentita dal diritto nazionale applicabile ai rapporti di lavoro in questione. Conseguentemente occorre verificare se la modifica apportata dalla South Bank University alle prestazioni erogabili in caso di prepensionamento avrebbe potuto essere apportata anche dal Redwood College. Tale questione deve essere risolta dal giudice nazionale alla luce delle disposizioni nazionali pertinenti.

75. Pertanto, ove il diritto nazionale in linea di principio consenta, al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento di impresa, di modificare il rapporto di lavoro, tale

13 — Sentenza Tellerup/Daddy's Dance Hall (cit. alla nota 4, punti 16 e segg.).

14 — Sentenza Watson Rask e Christensen (cit. alla nota 6, punti 27 e segg.); sentenza 14 settembre 2000, causa C-343/98, Collino e Chiappero (Racc. pag. I-6659, punto 52).

possibilità, stando alla giurisprudenza sopra citata, non è esclusa per via del semplice fatto che nel frattempo l'impresa sia stata trasferita e di conseguenza l'accordo sia stato concluso con la South Bank University. Il rapporto di lavoro può essere modificato nei confronti del cessionario negli stessi limiti in cui la modifica era possibile nei confronti del cedente. Peraltro, come la Corte ha già sottolineato nella causa Tellerup/Daddy's Dance Hall, «(...) in nessun caso il trasferimento dell'impresa può costituire di per sé il motivo di tale modifica» [15].

76. A quest'ultima affermazione si collega l'ottava questione pregiudiziale, con la quale il giudice a quo chiede che gli vengano indicati i criteri in base ai quali stabilire se una modifica sia dovuta, o meno, ad un trasferimento di impresa. In nessuna delle tre sentenze citate, nelle quali la Corte si è pronunciata nei termini di cui sopra, sono contenute indicazioni relative ai criteri, sulla scorta dei quali si può verificare se una modifica sia dovuta, o meno, al trasferimento dell'impresa.

77. Una soluzione di tale questione potrebbe dover essere fornita in base alle circostanze del caso di specie. Il rapporto cronologico di contiguità tra la modifica e il trasferimento dell'impresa può, ad esempio, indurre a ritenere che la modifica sia dovuta al trasferimento dell'impresa. Anche la circostanza che le condizioni di lavoro vengano adeguate a quelle già in precedenza applicate ai dipendenti del nuovo titolare dell'impresa, costituisce un indizio del fatto che la modifica sia dovuta al trasferimento. D'altro canto, il fatto che l'offerta di un prepensionamento, a causa di preventivate modifiche legislative, comporti un tale aumento delle spese a carico del cessionario dell'impresa che questi non sia in grado, attesa la sua situazione economica, di offrire in futuro ai propri dipendenti la possibilità di anticipare il pensionamento, potrebbe significare che non sia il trasferimento dell'impresa il motivo della modifica delle condizioni di lavoro, consentita dal diritto nazionale, bensì la situazione economica del nuovo datore di lavoro. Risulta impossibile elencare, in modo tassativo, i criteri utilizzabili. La questione va, piuttosto, decisa sulla base di una valutazione di tutte le circostanze del singolo caso.

78. Raramente, tuttavia, una modifica delle condizioni di lavoro sarà dovuta ad un solo motivo. Normalmente potrebbero esservi più motivi quale causa di una modifica dei contratti o dei rapporti di lavoro dei lavoratori passati alle dipendenze del nuovo titolare dell'impresa. In base allo scopo di tutela dell'art. 3 della direttiva, in siffatta ipotesi il trasferimento dell'impresa non può rappresentare il fulcro della motivazione, e dunque il motivo principale della modifica. Invece, non dovrebbero sorgere difficoltà qualora la modifica consentita dal diritto nazionale risulti necessaria per altre ragioni, ad esempio per ragioni economiche, tecniche o organizzative, e si ponga in connessione meramente temporale, ma non anche sostanziale, con il trasferimento dell'impresa.

15 — Sentenza Tellerup/Daddy's Dance Hall (cit. alla nota 4, punto 17). Tale giurisprudenza è stata confermata nelle sentenze Watson Rask e Christensen (cit. alla nota 6, punto 17), e Collino e Chiappero (cit. alla nota 14, punto 52).

79. Sulla base delle considerazioni sopra svolte, occorre pertanto risolvere la sesta, la settima e l'ottava questione nei seguenti termini:

Sesta questione: L'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva 77/187 vieta al cessionario di un'impresa di offrire ai lavoratori passati alle sue dipendenze la facoltà di andare anticipatamente in pensione percependo prestazioni pensionistiche meno favorevoli di quelle cui essi avrebbero diritto in base alla direttiva, qualora una modifica di tal tipo non sarebbe stata possibile al cedente dell'impresa e qualora essa sia dovuta proprio al trasferimento dell'impresa.

Settima questione: La dichiarazione del cessionario dell'impresa di non poter erogare in futuro alcuna prestazione in caso di prepensionamento è una circostanza di cui si deve tener conto in sede di valutazione di tutte le circostanze del singolo caso, al fine di verificare se la modifica sia dovuta al trasferimento dell'impresa.

Ottava questione: Va valutato sulla base di tutte le circostanze del singolo caso se una modifica delle condizioni di lavoro sia dovuta proprio al trasferimento dell'impresa. La contiguità cronologica tra la modifica e il trasferimento dell'impresa, l'adeguamento alle condizioni di lavoro applicate ai lavoratori che erano alle dipendenze del cessionario dell'impresa già prima del trasferimento dell'impresa stessa, o anche le preventivate modifiche legislative aventi effetti sulla distribuzione degli oneri finanziari di un regime di prepensionamento, possono costituire indizi, di cui occorre tener conto per valutare se una modifica sia dovuta esclusivamente o prevalentemente al trasferimento dell'impresa.

80. La soluzione della nona questione pregiudiziale dipende dall'ammissibilità, o meno, della modifica delle condizioni di lavoro in base al diritto nazionale. Se tale modifica è ammissibile e inoltre essa non è dovuta, per lo meno non prevalentemente, al trasferimento dell'impresa, non vi è alcun ostacolo all'efficacia della pattuazione tra il lavoratore e il nuovo datore di lavoro. In caso contrario tale pattuizione è da considerarsi inefficace alla luce dell'attuale giurisprudenza.

81. La nona questione pregiudiziale va, pertanto, risolta come segue:

Nona questione: Ove la modifica delle condizioni di lavoro sia ammissibile in base al diritto nazionale e non sia dovuta, o quanto meno non sia dovuta prevalentemente, al trasferimento dell'impresa, la pattuazione relativa alla modifica delle condizioni di lavoro, conclusa tra il lavoratore e il nuovo datore di lavoro, deve ritenersi efficace.

VII — Conclusione

82. Sulla base delle considerazioni sopra svolte, propongo alla Corte di non risolvere la quinta questione, e di risolvere le altre questioni nei seguenti termini:

«1) I diritti, che possono sorgere, a seguito di licenziamento o prepensionamento, per effetto di una pattuazione con il datore di lavoro, rientrino nella definizione di «diritti e obblighi» ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

2) Prestazioni di pensione di vecchiaia anticipata, 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 su cui verte la causa principale, non costituiscono prestazioni di vecchiaia, d'invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali ai sensi dell'art. 3, n. 3, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187.

3) 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 nei 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.

4) Un lavoratore non può acconsentire a rinunciare ai diritti derivantigli dal contratto o dal rapporto di lavoro.

5) L'art. 3, n. 1 e/o n. 2, della direttiva 77/187 vieta al cessionario di un'impresa di offrire ai lavoratori passati alle sue dipendenze la facoltà di andare anticipatamente in pensione percependo prestazioni pensionistiche meno favorevoli di quelle cui i lavoratori avrebbero diritto in base alla direttiva, qualora una modifica di tal tipo non sarebbe stata possibile al cedente dell'impresa e qualora essa sia dovuta proprio al trasferimento dell'impresa.

6) La dichiarazione del cessionario dell'impresa di non poter erogare in futuro alcuna prestazione in caso di prepensionamento è una circostanza di cui si deve tener conto in sede di valutazione di tutte le circostanze del singolo caso, al fine di verificare se la modifica sia dovuta al trasferimento dell'impresa.

7) Va valutato sulla base di tutte le circostanze del singolo caso se una modifica delle condizioni di lavoro sia dovuta proprio al trasferimento dell'impresa. La contiguità cronologica tra la modifica e il trasferimento dell'impresa, l'adeguamento alle condizioni di lavoro applicate ai lavoratori che erano alle dipendenze del cessionario dell'impresa già prima del trasferimento dell'impresa stessa, o anche le preventivate modifiche legislative aventi effetti sulla distribuzione degli oneri finanziari di un regime di prepensionamento, possono costituire indizi, di cui occorre tener conto per valutare se una modifica sia dovuta esclusivamente o prevalentemente al trasferimento dell'impresa.

8) Ove la modifica delle condizioni di lavoro sia ammissibile in base al diritto nazionale e non sia dovuta, o quanto meno non sia dovuta prevalentemente, al trasferimento dell'impresa, la pattuizione relativa alla modifica delle condizioni di lavoro, conclusa tra il lavoratore e il nuovo datore di lavoro, deve ritenersi efficace».