Corte di giustizia dell'Unione europea
COMUNICATO STAMPA n. 43/17
Lussemburgo, 4 maggio 2017

Stampa e Informazione

Conclusioni dell'avvocato generale nella causa C-566/15
Konrad Erzberger / TUI AG

Secondo l'avvocato generale Saugmandsgaard Øe, la legge tedesca sulla cogestione è compatibile con il diritto dell'Unione

Né la libera circolazione dei lavoratori né il divieto generale di discriminazione fondata sulla cittadinanza ostano a che solo i lavoratori dipendenti occupati nel territorio nazionale possano eleggere i rappresentanti dei lavoratori in seno al consiglio di sorveglianza ed essere ivi eletti

La TUI AG, una società per azioni tedesca, è alla testa del gruppo di turismo TUI che opera a livello mondiale. Il gruppo occupa più di 10 000 persone in Germania e quasi 40 000 persone negli altri Stati membri dell'Unione. Il sig. Konrad Erzberger, azionista della TUI AG, contesta dinanzi ai giudici tedeschi la composizione del consiglio di sorveglianza[1] di detta società i cui membri, conformemente alla legge tedesca sulla cogestione[2], sono designati per metà dagli azionisti e per metà dai dipendenti.

Il sig. Erzberger sostiene che il consiglio di sorveglianza della TUI AG dovrebbe essere costituito solo da membri designati dagli azionisti. Infatti, a suo parere, la legge tedesca sulla cogestione dei lavoratori è contraria al diritto dell'Unione: prevedendo[3] che solo i dipendenti del gruppo occupati in Germania possono eleggere i rappresentanti dei lavoratori in seno al consiglio di sorveglianza[4] ed essere ivi eletti, questa legge violerebbe la libera circolazione dei lavoratori e il divieto generale di discriminazione fondata sulla cittadinanza.

In tale contesto, il Kammergericht Berlin (Tribunale regionale superiore di Berlino, Germania) ha deciso di interrogare la Corte di giustizia in merito alla compatibilità della legge tedesca sulla cogestione con il diritto dell'Unione.

Nelle sue odierne conclusioni, l'avvocato generale Henrik Saugmandsgaard Øe conclude nel senso che una normativa quale quella in questione non viola né la libera circolazione dei lavoratori né il divieto generale di discriminazione basata sulla cittadinanza.

Per quanto concerne i dipendenti del gruppo TUI occupati al di fuori della Germania, l'avvocato generale ritiene che alla loro situazione non si applichi, in linea di principio, la libera circolazione dei lavoratori. Infatti, quest'ultima attribuisce diritti solo ai dipendenti che fanno effettivamente uso, prevedono di fare uso o hanno già fatto uso di tale libertà fondamentale lasciando il loro Stato membro d'origine al fine di esercitare un'attività economica in un altro Stato membro[5]. Tuttavia, è assai probabile che un gran numero dei dipendenti in questione non

[1] In Germania, una società per azioni è gestita dal consiglio d'amministrazione. Quest'ultimo è soggetto alla vigilanza del consiglio di sorveglianza.
[2] La presente causa concerne unicamente la cogestione esercitata a livello della società in seno al consiglio di sorveglianza (Aufsichtsrat). Essa non riguarda la cogestione esercitata a livello di stabilimento tramite il consiglio di stabilimento (Betriebsrat).
[3] Il Kammergericht Berlin precisa che quest'interpretazione della legge in questione non deriva dal suo tenore letterale, ma che si tratta dell'opinione prevalente nella dottrina e nella giurisprudenza tedesche.
[4] Nel caso di una società capogruppo come la TUI AG, i dipendenti delle imprese del gruppo partecipano alle elezioni del consiglio di sorveglianza della capogruppo allo stesso titolo dei dipendenti di quest'ultima.
[5] In un'ipotesi siffatta, la libera circolazione dei lavoratori, da un lato, garantisce ai lavoratori interessati la parità di trattamento con i lavoratori nazionali nello Stato membro ospitante e, dall'altro, vieta allo Stato membro di origine di limitare indebitamente il diritto dei propri cittadini di lasciare il suo territorio al fine di esercitare un'attività economica in un altro Stato membro.

l'abbiano mai fatto. La circostanza che la società che occupa il dipendente sia detenuta o controllata da una società con sede in un altro Stato membro (nel caso di specie, la Germania) non basta, da solo, a far sì che la libera circolazione dei lavoratori acquisti rilevanza. Peraltro, il divieto generale di discriminazione basata sulla cittadinanza non si applica a fattispecie puramente interne a uno Stato membro.

Per quanto concerne i dipendenti del gruppo TUI occupati in Germania, l'avvocato generale ritiene, viceversa, che la libera circolazione dei lavoratori sia *applicabile* quando questi ultimi lasciano o desiderano lasciare la Germania per occupare un posto in una controllata del gruppo situata in un altro Stato membro[6]. **Tuttavia**, secondo l'avvocato generale **la normativa in questione non *limita* la libera circolazione dei lavoratori**, persino qualora il dipendente che lascia la Germania perda il suo diritto di voto attivo e passivo in questione. Infatti, allo stato attuale del diritto dell'Unione[7], gli Stati membri non sono obbligati a concedere ai lavoratori, che lasciano il loro territorio al fine di esercitare un'attività economica in un altro Stato membro, gli stessi diritti di partecipazione di cui godono i lavoratori occupati nel territorio nazionale.

Qualora la Corte non condividesse tale conclusione e constatasse una restrizione della libera circolazione dei lavoratori, l'avvocato generale ritiene che una siffatta restrizione sia **comunque giustificata**. Infatti, il mantenimento di una normativa quale quella in questione costituisce il riflesso di determinate scelte di politica economica e sociale legittime, che spettano agli Stati membri.

Benché l'avvocato generale non sia convinto del fatto che il regime tedesco di cogestione possa essere qualificato come elemento dell'identità nazionale, egli reputa che questo regime costituisca indubbiamente un elemento essenziale del mercato del lavoro tedesco e– più in generale – dell'ordine sociale tedesco.

A suo parere, occorre riconoscere che è impossibile comprendere nell'ambito d'applicazione ratione personae di questo regime i lavoratori occupati al di fuori della Germania senza dover modificare le caratteristiche fondamentali del regime. Infatti, una siffatta estensione del regime tedesco presupporrebbe che la responsabilità dell'organizzazione e dello svolgimento delle elezioni sia trasferita dai dipendenti e dalle società del gruppo alla direzione della società capogruppo tedesca, circostanza che contrasterebbe con i principi sui quali si fonda il regime.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il testo integrale delle conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della lettura.

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della lettura delle conclusioni sono disponibili su «Europe by Satellite» ☎ (+32) 2 2964106

[6] Secondo l'avvocato generale, non è necessario esaminare in questa sede il divieto generale di discriminazione basata sulla cittadinanza, poiché tale divieto trova specifica espressione nella libera circolazione dei lavoratori che egli reputa applicabile ai dipendenti in questione.

[7] L'avvocato generale rileva segnatamente la mancanza di armonizzazione in materia a livello europeo. Tuttavia, egli esprime il suo favore per l'idea secondo cui ogni dipendente di un gruppo di società dovrebbe godere, in seno all'Unione, degli stessi diritti di partecipazione in seno a tale gruppo, a prescindere dall'ubicazione del suo luogo di lavoro.