



La Corte precisa la portata della tutela dei diritti dei lavoratori in caso di riassunzione da parte di un nuovo datore di lavoro

Il diritto dell'Unione può ostare a che i lavoratori trasferiti, ivi compresi quelli che si trovano alle dipendenze di una pubblica autorità di uno Stato membro e che sono riassunti da un'altra pubblica autorità, subiscano, per il solo fatto del trasferimento, un peggioramento retributivo sostanziale

Secondo la normativa dell'Unione relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa¹, 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 sono trasferiti al cessionario. Peraltro, 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.

La sig.ra Scattolon, dipendente del comune di Scorzè in qualità di bidella in scuole statali, tra il 1980 e il 1999 svolgeva tale attività lavorativa come membro del personale amministrativo, tecnico e ausiliario (personale ATA) degli enti locali. A decorrere dal 2000, veniva trasferita nei ruoli del personale ATA dello Stato e inquadrata in una fascia retributiva corrispondente, nei suddetti ruoli, a nove anni di anzianità.

Non avendo ottenuto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca il riconoscimento della sua anzianità di circa vent'anni, maturata alle dipendenze del comune di Scorzè, e ritenendo di aver sofferto, in tal modo, una notevole riduzione della sua retribuzione, la sig.ra Scattolon ha adito il Tribunale di Venezia per ottenere il riconoscimento integrale di detta anzianità.

Il giudice italiano chiede alla Corte di giustizia se la normativa dell'Unione in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese si applichi alla riassunzione, da parte di un'autorità pubblica di uno Stato membro, del personale alle dipendenze di un'altra autorità pubblica. In caso di soluzione affermativa a tale questione, detto giudice desidera sapere parimenti se, ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori trasferiti, il cessionario debba tener conto dell'anzianità lavorativa da essi maturata presso il cedente.

La Corte constata anzitutto che la riassunzione, da parte di una pubblica autorità di uno Stato membro, del personale dipendente di un'altra pubblica autorità, addetto alla fornitura, presso le scuole, di servizi ausiliari comprendenti compiti di custodia e assistenza amministrativa, costituisce un trasferimento di impresa, quando detto personale è costituito da un complesso strutturato di impiegati tutelati in qualità di lavoratori in forza dell'ordinamento giuridico nazionale di detto Stato membro.

Per quanto poi concerne il calcolo della retribuzione di lavoratori sottoposti a trasferimento, la Corte giudica che, benché il cessionario abbia il diritto di applicare, sin dalla data del trasferimento, le condizioni di lavoro previste dal contratto collettivo per lui vigente, ivi comprese quelle

¹ 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), e direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, 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 imprese o di stabilimenti (GU L 82, pag. 16).

concernenti la retribuzione, **le modalità scelte per una siffatta integrazione retributiva dei lavoratori trasferiti devono essere conformi allo scopo della normativa dell'Unione in materia di tutela dei diritti dei lavoratori trasferiti. Questo consiste, essenzialmente, nell'impedire che detti lavoratori vengano collocati, per il solo fatto del trasferimento, in una posizione meno favorevole rispetto a quella di cui essi godevano precedentemente.**

La Corte sottolinea che, nel caso di specie, il Ministero, piuttosto che riconoscere l'anzianità in quanto tale e integralmente, ha calcolato per ciascun lavoratore trasferito un'anzianità «fittizia». Detta circostanza ha svolto un ruolo determinante nella fissazione delle condizioni retributive applicabili per il futuro al personale trasferito. Dato che i compiti svolti, prima del trasferimento, nelle scuole pubbliche dal personale ATA degli enti locali erano analoghi, se non identici, a quelli svolti dal personale ATA alle dipendenze del Ministero, sarebbe stato possibile qualificare l'anzianità maturata presso il cedente da un membro del personale trasferito come equivalente a quella maturata da un membro del personale ATA in possesso del medesimo profilo e alle dipendenze, prima del trasferimento, del Ministero.

Di conseguenza, la Corte conclude che **quando un trasferimento porta all'applicazione immediata, ai lavoratori trasferiti, del contratto collettivo vigente presso il cessionario e inoltre le condizioni retributive previste da questo contratto sono collegate segnatamente all'anzianità lavorativa, il diritto dell'UE osta a che i lavoratori trasferiti subiscano, rispetto alla loro posizione immediatamente precedente al trasferimento, un peggioramento retributivo sostanziale per il mancato riconoscimento dell'anzianità da loro maturata presso il cedente, equivalente a quella maturata da altri lavoratori alle dipendenze del cessionario, all'atto della determinazione della loro posizione retributiva di partenza presso quest'ultimo. È compito del giudice nazionale esaminare se, all'atto del trasferimento in questione, si sia verificato un siffatto peggioramento retributivo.**

Visto che il trasferimento aveva portato, in altre cause promosse da diversi colleghi della sig.ra Scattolon, ad alcune sentenze della Corte suprema di cassazione e, successivamente, a una legge che stabilisce, per l'insieme dei lavoratori soggetti a detto trasferimento, le modalità di quest'ultimo in un senso differente da quello enunciato in dette sentenze, il Tribunale di Venezia ha formulato anche una questione in merito alla compatibilità di una legge siffatta con alcuni principi generali del diritto, come quelli dell'effettiva tutela giurisdizionale e della certezza del diritto.

Tale questione, affrontata nel frattempo dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (sentenza 7 giugno 2011, Agrati e a. c. Italia), non è stata risolta dalla Corte di giustizia dell'Unione europea. Quest'ultima ha giudicato che, alla luce delle risposte date alle altre questioni pregiudiziali, non occorreva più esaminare la causa sotto il profilo dei principi generali del diritto.

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](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106