

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

VERICA TRSTENJAK

presentate il 26 ottobre 2010¹**I — Introduzione**

1. Il Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (in prosieguo: il «giudice del rinvio») ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE², una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione della 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 stabilimenti³.
2. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale trae origine da una controversia insorta tra la sig.ra María Socorro Martín (in prosieguo: la «ricorrente nella causa principale»), una lavoratrice prima alle dipendenze dell'impresa di pulizie CLECE SA (in prosieguo: la «CLECE»), e l'Ayuntamiento de Cobisa (Comune di Cobisa), avente ad oggetto pretese della suddetta interessata fondate sul suo precedente rapporto di lavoro con la CLECE. Con il suo ricorso, la ricorrente nella causa principale impugna il licenziamento intimatole a suo avviso in modo illegittimo, facendo valere, tra l'altro, i diritti che la direttiva 2001/23 riconosce ai lavoratori in caso di trasferimento di azienda.
3. Mediante la questione pregiudiziale sollevata, si chiede in sostanza alla Corte di chiarire se la direttiva 2001/23 si applichi ad una fattispecie nella quale un'amministrazione comunale, che aveva in precedenza incaricato un'impresa privata della pulizia dei suoi locali, risolva successivamente il relativo contratto di appalto per provvedere essa stessa allo svolgimento di tale attività, impiegando a tal fine esclusivamente lavoratori di nuova assunzione. In punto di diritto, viene sollevata la questione relativa alla portata dell'ambito di applicazione del citato atto normativo dell'Unione, tenendo presente che in tale contesto la Corte dovrà anzitutto stabilire se il presupposto relativo alla conservazione di un'entità economica nella sua identità, necessario per il configurarsi di un trasferimento di impresa o di stabilimento, risulti soddisfatto anche nel caso in cui non si verifichi né una cessione di elementi patrimoniali né una riassunzione di dipendenti, bensì il «trasferimento» come tale

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — A seguito del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, che modifica il Trattato sull'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea (GU C 306, pag. 1), il procedimento di rinvio pregiudiziale è attualmente disciplinato dall'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

3 — GU L 82, pag. 16.

consista esclusivamente in una prosecuzione di funzioni.

6. L'ottavo «considerando» di tale direttiva enuncia quanto segue:

«La sicurezza e la trasparenza giuridiche hanno richiesto un chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tale chiarimento non ha modificato la sfera di applicazione della direttiva 77/187/CEE, quale interpretata dalla Corte di giustizia».

II — Contesto normativo

A — Il diritto dell'Unione⁴

4. La direttiva 2001/23 codifica la 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 imprese o di stabilimenti⁵, come modificata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE⁶.

5. A mente del terzo «considerando» della direttiva 2001/23, «[o]ccorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

7. L'art. 1, n. 1, della citata direttiva è così formulato:

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

b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria.

c) La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano

4 — In conformità alle denominazioni utilizzate nel TUE e nel TFUE, l'espressione «diritto dell'Unione» viene qui impiegata come nozione globale comprendente il diritto comunitario e il diritto dell'Unione. Là dove in prosieguo assumeranno rilievo singole norme di diritto primario, verranno indicate le disposizioni pertinenti *ratione temporis*.

5 — GU L 61, pag. 26.

6 — GU L 201, pag. 88.

un'attività economica, che perseguano o meno uno scopo di lucro. Una riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici o il trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici, non costituisce trasferimento ai sensi della presente direttiva».

B — *Il diritto nazionale*

1. Legislazione

8. L'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 2001/23 così recita:

«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, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario».

9. L'art. 4, n. 1, primo comma, della direttiva dispone quanto segue:

«Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale disposi[zione] non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione».

10. L'art. 44 della Ley del Estatuto de los Trabajadores del 24 marzo 1995 (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), intesa alla trasposizione della direttiva 2001/23, prevede, al n. 1, quanto segue:

«Il cambio di proprietà di un'impresa, di uno stabilimento o di una unità produttiva autonoma della stessa impresa non comporta di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro, e il nuovo imprenditore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente datore di lavoro attinenti al contratto di lavoro e alla previdenza sociale, compresi gli obblighi relativi alle pensioni, alle condizioni stabilite dalla normativa specifica applicabile, e, in generale, tutti gli obblighi in materia di protezione sociale complementare assunti dal cedente».

11. Il n. 2 del citato art. 44 stabilisce che, «[a]i fini del presente articolo, sussiste cessione di impresa quando il trasferimento ha per oggetto un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria»;

tale definizione corrisponde a quella contenuta nell'art. 1, n. 1, lett. b), della direttiva 2001/23.

2. Il contratto collettivo

12. L'art. 14 del contratto collettivo relativo alle attività di pulizia di edifici e locali della provincia di Toledo, pubblicato nel *Boletín Oficial de la Provincia de Toledo* n. 269 del 22 novembre 2005, prevede quanto segue:

«Nel caso in cui un'impresa, presso la quale il servizio di pulizia era prestato da una ditta appaltatrice, assunta in carico personalmente lo svolgimento di tale servizio, non è obbligata a proseguire il rapporto con il personale che prima svolgeva tale attività per conto della ditta suddetta, qualora essa proceda alle attività di pulizia con dipendenti propri; per contro, l'impresa in questione è tenuta ad assumere i dipendenti di cui trattasi qualora, per detto servizio di pulizia, debba assumere nuovo personale».

III — Fatti, causa principale e questione pregiudiziale

13. La ricorrente nella causa principale lavorava alle dipendenze della CLECE come addetta alle pulizie dal 25 marzo 2004. Essa svolgeva la propria attività lavorativa nei locali dell'Ayuntamiento de Cobisa (Toledo), e ciò sulla base del contratto concluso il 27 maggio 2003 tra le due parti convenute, riguardante lo svolgimento dei servizi di pulizia nelle scuole e negli edifici cittadini. Dall'ordinanza di rinvio risulta che per lo svolgimento di tale attività non venivano impiegate attrezzature particolari.

14. Dopo una proroga del contratto, il 9 novembre 2007 l'Ayuntamiento ha comunicato alla CLECE, altra parte convenuta, la propria dichiarazione di risoluzione di tale contratto di prestazione di servizi di pulizia con effetto al 31 dicembre 2007. Il 2 gennaio 2008 la CLECE ha comunicato alla ricorrente nella causa principale che essa, a far data dal 1° gennaio 2008, sarebbe entrata a far parte del personale dell'Ayuntamiento, in quanto tale ente aveva ottenuto l'aggiudicazione per lo svolgimento del servizio di pulizia nei locali dell'Ayuntamiento medesimo. Tale ente sarebbe dovuto subentrare in tutti i diritti e gli obblighi che sino allora avevano disciplinato il suo rapporto di lavoro, secondo quanto disposto dal vigente contratto collettivo relativo alle attività di pulizia di edifici e locali della provincia di Toledo.

15. La ricorrente nella causa principale si è presentata il 2 gennaio 2008 sul suo posto di

lavoro presso i locali dell'Ayuntamiento, dove però non le è stato consentito di svolgere la propria attività. La CLECE non ha ricollocato la lavoratrice in alcun altro posto di lavoro. Dall'ordinanza di rinvio si ricava inoltre che il 10 gennaio 2008 l'Ayuntamiento, altra parte convenuta, ha assunto alle proprie dipendenze, attraverso un centro di intermediazione per l'impiego creato il 21 gennaio 2007, cinque lavoratrici per la pulizia dei propri locali.

16. A seguito del ricorso proposto dall'interessata contro la CLECE e contro l'Ayuntamiento de Cobisa per licenziamento illegittimo, lo Juzgado de lo Social N° 2 de Toledo ha emesso una sentenza con la quale ha riconosciuto il difetto di legittimazione passiva del comune convenuto ed ha accolto la domanda proposta contro la CLECE, altra parte convenuta, dichiarando illegittimo il licenziamento e condannando tale impresa, a sua scelta, a riassumere la ricorrente nella causa principale alle condizioni vigenti prima del suo licenziamento oppure a versarle un risarcimento di EUR 6.507,10, con l'obbligo, in entrambi i casi, di rimborsare all'interessata le retribuzioni perdute nelle more del procedimento.

17. In data 26 dicembre 2008 l'impresa suddetta ha interposto appello contro tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio. Con tale impugnazione la CLECE sostiene, in sostanza, che l'Ayuntamiento è subentrato nel rapporto di lavoro con la ricorrente nella causa principale ai sensi dell'art. 14 del contratto collettivo relativo alle attività di pulizia di edifici e locali della provincia di Toledo, letto in combinato disposto con l'art. 44 dello Statuto

dei lavoratori e con la giurisprudenza citata da essa appellante.

18. Nella sua ordinanza il giudice del rinvio esprime dubbi riguardo all'applicabilità della direttiva 2001/23 alla presente fattispecie. Esso ha perciò deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se debba ritenersi inclusa nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23, come definito dall'art. 1, n. 1, lett. a) e b), di quest'ultima, l'ipotesi in cui un Comune riassuma in proprio o prenda in carico l'esercizio delle attività di pulizia dei suoi vari locali, precedentemente svolte da un'impresa appaltatrice, per far fronte alle quali esso assuma nuovi dipendenti».

IV — Procedimento dinanzi alla Corte

19. L'ordinanza di rinvio del 20 ottobre 2009 è pervenuta nella cancelleria della Corte il 25 novembre successivo.

20. Il governo del Regno di Spagna e la Commissione hanno presentato osservazioni scritte entro il termine stabilito dall'art. 23 dello Statuto della Corte.

21. Poiché nessuna delle parti intervenute ha chiesto l'apertura della fase orale del procedimento, le conclusioni relative alla presente causa hanno potuto essere predisposte successivamente alla riunione generale della Corte in data 31 agosto 2010.

V — Principali argomenti delle parti

22. Il *governo spagnolo* reputa che una situazione quale quella oggetto della causa principale ricada nella sfera di applicazione della direttiva 2001/23, malgrado che la prosecuzione ovvero l'assunzione in carico delle attività di pulizia non possa essere ricondotta, in senso stretto, sotto la nozione di trasferimento nel senso proprio del diritto commerciale.

23. A suo avviso, nella fattispecie de qua l'Ayuntamiento non disponeva del personale necessario per svolgere i servizi di pulizia nei propri locali ed ha quindi dovuto assumere nuovo personale. In un caso siffatto dovrebbe trovare applicazione la giurisprudenza della Corte, tanto più che non vi sarebbero dubbi riguardo a quanto segue: che si è verificato un trasferimento di funzioni dalla CLECE all'Ayuntamiento; che viene perseguito il medesimo obiettivo, ossia la fornitura di servizi di pulizia; che l'Ayuntamiento dispone di una struttura organizzativa stabile ed autonoma, sebbene le sue finalità siano molto più ampie di quelle di un semplice servizio di pulizia e quest'ultimo abbia carattere accessorio rispetto alle finalità principali di

un'amministrazione comunale; e, infine, che gli elementi attivi dell'impresa cedente sono limitati al personale della stessa.

24. La *Commissione* sostiene invece la tesi secondo cui la direttiva 2001/23 non trova applicazione in un caso in cui un Ayuntamiento, che aveva in precedenza affidato l'incarico di pulire i propri locali ad un'impresa privata, risolva il contratto e provveda personalmente a tale attività di pulizia, qualora il comune suddetto non riassuma una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dei lavoratori che l'impresa privata aveva destinato all'esecuzione dell'attività in questione.

25. Infatti, la Corte avrebbe in più occasioni dichiarato che nel settore delle pulizie può verificarsi un trasferimento nel caso in cui il nuovo datore di lavoro, oltre a proseguire il servizio di pulizia, riassuma una parte del personale impiegato dal predecessore, purché la riassunzione riguardi una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, dei dipendenti che quest'ultimo destinava a tali compiti⁷.

⁷ — Sentenze 11 marzo 1997, causa C-13/95, Süzen (Racc. pag. I-1259, punto 23); 10 dicembre 1998, cause riunite C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Hernández Vidal e a. (Racc. pag. I-8179, punto 32), e 24 gennaio 2002, causa C-51/00, Temco (Racc. pag. I-969, punto 33).

26. Secondo la Commissione, l'ordinanza di rinvio non precisa se la ricorrente nella causa principale fosse l'unica lavoratrice impiegata dalla CLECE nei locali dell'Ayuntamiento. Poiché quest'ultimo avrebbe assunto cinque lavoratrici per proseguire l'attività che in precedenza era stata svolta dall'impresa appaltatrice, sembrerebbe probabile che la CLECE utilizzasse un numero simile di dipendenti. In ogni caso dall'ordinanza di rinvio risulterebbe che nessuno dei precedenti dipendenti ha continuato ad essere impiegato e che per la pulizia dei propri locali l'Ayuntamiento ha invece assunto, tramite un centro di intermediazione per l'impiego, cinque nuove lavoratrici. Ad avviso della Commissione, stanti tali circostanze, non sarebbe stata ceduta un'«entità economica», cosicché non sussisterebbe un «trasferimento» ai sensi della direttiva 2001/23.

direttiva 2001/23 — è stato per la prima volta sviluppato a livello sovranazionale un sistema di tutela esaustivo volto a garantire i diritti dei lavoratori i cui rapporti di lavoro siano interessati da un trasferimento di impresa, di stabilimento o di parte di stabilimento. La direttiva, che introduce un'armonizzazione parziale delle legislazioni nazionali in materia di rapporti di lavoro individuali, prevede in sostanza che i diritti e gli obblighi del cedente derivanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro in corso al momento del trasferimento debbano passare in capo al cessionario per effetto di tale trasferimento. La direttiva mira pertanto a garantire per quanto possibile la prosecuzione in forma invariata del rapporto di lavoro con il cessionario, al fine di impedire che i lavoratori coinvolti nel trasferimento di impresa vengano trattati più sfavorevolmente per il solo fatto di tale trasferimento⁸. Accanto a tale tutela dei lavoratori ispirata ad esigenze di politica sociale, la direttiva 77/187, fondata sulla base giuridica dell'art. 94 CE, era mossa dall'intento di assicurare il funzionamento del mercato comune, in quanto nella valutazione del legislatore una diversità dei livelli di tutela dei lavoratori nel caso di trasferimenti di impresa o di stabilimento all'interno degli Stati membri poteva costituire un ostacolo al commercio.

VI — Analisi giuridica

A — Osservazioni preliminari

27. Attraverso la direttiva 77/187 — che costituisce l'antecedente normativo della

8 — V., tra le altre, sentenze 18 marzo 1986, causa C-24/85, *Spijkers* (Racc. pag. 1119, punti 11 e 12); 11 luglio 1985, causa 105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (Racc. pag. 2639, punto 26); 10 febbraio 1988, causa 324/86, *Daddy's Dance Hall* (Racc. pag. 739, punto 9); 25 luglio 1991, causa C-362/89, *D'Urso e a.* (Racc. pag. I-4105, punto 9); 16 dicembre 1992, cause riunite C-132/91, C-138/91 e C-139/91, *Katsikas e a.* (Racc. pag. I-6577, punto 21); 12 novembre 1998, causa C-399/96, *Europièces* (Racc. pag. I-6965, punto 37); 15 dicembre 2005, cause riunite C-232/04 e C-233/04, *Güney-Görres e Demir* (Racc. pag. I-11237, punto 31); 9 marzo 2006, causa C-499/04, *Werhof* (Racc. pag. I-2397, punto 25); 27 novembre 2008, causa C-396/07, *Juuri* (Racc. pag. I-8883, punto 28); 12 febbraio 2009, causa C-466/07, *Klarenberg* (Racc. pag. I-803, punto 40), e 29 luglio 2010, causa C-151/09, *ÜGT-FSP* (Racc. pag. I-7591, punto 40).

28. La direttiva 77/187 è stata sovente oggetto di interpretazione da parte della Corte. Anche a motivo della molteplicità delle pronunce di quest'ultima, il legislatore ha introdotto, mediante la direttiva 98/50, cospicue modifiche alla direttiva 77/187, adeguandone il testo a tale giurisprudenza. Alla fine, per esigenze di chiarezza, la direttiva 77/187 è stata ricodificata senza modifiche sostanziali nella direttiva 2001/23. Proprio in ragione di tale dialogo costruttivo tra il legislatore dell'Unione e la Corte nella definizione del diritto del lavoro dei rapporti individuali — maturato nell'ambito delle rispettive competenze istituzionali — la precedente giurisprudenza intervenuta in riferimento alla direttiva sostituita si rivela un prezioso aiuto per l'operatore del diritto nell'opera di individuazione della ratio e dello scopo delle singole disposizioni della direttiva 2001/23. Ciò vale in particolare per quelle disposizioni di quest'ultima che ne definiscono l'ambito di applicazione *ratione personae*, l'interpretazione delle quali costituisce la materia del presente procedimento pregiudiziale.

principale soddisfatti i presupposti normativi astratti contemplati dall'art. 1, n. 1, lett. a) e b), della direttiva 2001/23 e dunque ricada nella sfera di applicazione di quest'ultima. Tuttavia, a ben vedere, attraverso la questione sollevata il giudice del rinvio desidera in definitiva soltanto sapere se, nella fattispecie de qua, si sia verificato un «trasferimento di stabilimento» nel senso di cui alla citata direttiva. Occorre però ricordare che, all'interno del rapporto di cooperazione che contraddistingue il procedimento di rinvio pregiudiziale, spetta in linea di principio unicamente al giudice nazionale stabilire, alla luce del diritto comunitario e delle norme nazionali di trasposizione dello stesso, se risultino soddisfatti i presupposti per l'esistenza, nel singolo caso, di un trasferimento. Pertanto, conformemente a ciò, la Corte ha affermato nella sua giurisprudenza⁹ che, nel compiere tale esame, il giudice nazionale deve prendere in considerazione tutte le circostanze caratterizzanti l'operazione in questione ed effettuare una valutazione complessiva di tutti i singoli aspetti parziali.

B — Esame della questione pregiudiziale

1. Considerazioni generali

29. L'odierno rinvio pregiudiziale mira ad ottenere dalla Corte una pronuncia sulla questione se la fattispecie oggetto della causa

30. Rientra invece nella competenza della Corte fornire al giudice nazionale, per via interpretativa, tutti i criteri pertinenti al fine di consentirgli la suddetta valutazione. Tuttavia, come emerge dalla giurisprudenza in materia, la Corte può, al fine di fornire al giudice nazionale una soluzione utile per la definizione della controversia dinanzi ad esso pendente, effettuare un uso estensivo delle proprie competenze interpretative, ad esempio

⁹ — Sentenza 26 settembre 2000, causa C-175/99, *Mayeur* (Racc. pag. I-7755, punto 52).

procedendo ad un'interpretazione dei citati criteri riferita al caso concreto ed esaminando singoli aspetti della situazione di fatto portata alla sua cognizione¹⁰.

uno stabilimento o una parte di stabilimento, e deve derivare da un contratto¹¹.

31. Sulla scorta di tali considerazioni generali, mi occuperò ora della questione propriamente oggetto del rinvio pregiudiziale, relativa all'applicabilità della direttiva 2001/23 ad una situazione quale quella descritta nel quesito sollevato.

a) Cambiamento di datore di lavoro derivante da un contratto

2. Applicabilità della direttiva 2001/23

32. Come risulta dall'art. 1, n. 1, della direttiva 2001/23, l'applicazione di quest'ultima è subordinata a tre presupposti: il trasferimento deve comportare un cambiamento di datore di lavoro, deve riguardare un'impresa,

i) Datore di lavoro con veste di pubblica autorità

33. In via preliminare, occorre brevemente ricordare quella giurisprudenza della Corte secondo la quale il trasferimento di un'attività economica da una persona giuridica di diritto privato ad una persona giuridica di diritto pubblico ricade, in linea di principio, nella sfera di applicazione della direttiva 77/187¹². Una siffatta conclusione si impone necessariamente — come confermato recentemente dalla Corte nella sentenza UGT-FSP¹³ — anche dopo l'entrata in vigore della direttiva 2001/23.

34. In tale contesto occorre rilevare che la Corte ha dichiarato la direttiva 77/187 applicabile anche nel caso in cui un comune, ossia una persona giuridica di diritto pubblico

10 — Nell'esercizio delle sue competenze la Corte non si limita ad enumerare i criteri rilevanti per l'esistenza di un trasferimento di stabilimento, bensì spesso interpreta questi criteri con un approccio riferito al caso specifico. Tale circostanza viene giustamente evidenziata da Moizard, N., «Directive transfert et changement de prestataires de services dans la restauration collective», *Revue de jurisprudence sociale*, 2004, pag. 261, e Loibner, G., «Betriebsübergang bei Auftrags- und Funktionsnachfolge», *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, 2004, pag. 135. V., ad esempio, sentenza 20 novembre 2003, causa C-340/01, Abler e a. (Racc. pag. I-14023, punto 36), nella quale la Corte ha constatato che l'esercizio di un servizio di ristorazione ospedaliero non costituisce un'attività fondata essenzialmente sulla manodopera.

11 — Sentenza Temco, cit. alla nota 7 (punto 21).

12 — Sentenza Mayeur, cit. alla nota 9 (punto 29).

13 — Cit. alla nota 8 (punto 23).

che agisce nell'ambito delle specifiche norme del diritto amministrativo, assuma in proprio determinati servizi in precedenza esercitati nell'interesse del comune medesimo da un'associazione senza scopo di lucro, persona giuridica di diritto privato, sempreché l'entità ceduta conservi la propria identità¹⁴. Di conseguenza, il semplice fatto che le prestazioni di pulizia in precedenza svolte dai dipendenti della CLECE nei confronti dell'Ayuntamiento — autorità dotata di pubblici poteri — siano state assunte in proprio da quest'ultimo non costituisce un elemento a sfavore dell'applicabilità della direttiva 2001/23. Peraltro, nella fattispecie oggetto del giudizio a quo neppure sussistono le specifiche situazioni contemplate dall'art. 1, n. 1, lett. c), di tale direttiva.

ii) Trasferimento in conseguenza della risoluzione del contratto per lo svolgimento dei servizi di pulizia

35. Per quanto riguarda le modalità caratterizzanti un trasferimento ai sensi della citata direttiva, occorre in primo luogo constatare che la Corte nella sua giurisprudenza interpreta la nozione di «cessione contrattuale» in senso ampio, al fine di soddisfare la finalità della direttiva, che è quella di tutelare i lavoratori in caso di trasferimento della loro impresa. Conformemente a ciò, la Corte ha statuito che la direttiva si applica in tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica

responsabile dell'impresa, la quale assume le obbligazioni proprie del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa¹⁵.

36. Coerentemente con ciò, la Corte ha inoltre statuito che nella sfera di applicazione della direttiva ricadono l'ipotesi in cui un'impresa trasferisca ad un'altra impresa, mediante contratto, la responsabilità per l'esecuzione di lavori di pulizia che essa in precedenza svolgeva in proprio¹⁶, nonché l'ipotesi in cui un datore di lavoro, il quale aveva affidato la pulizia dei propri locali ad una prima impresa, risolva il contratto con quest'ultima e ne concluda uno nuovo con una seconda impresa ai fini dell'esecuzione di analoghi servizi¹⁷.

37. Tuttavia, di maggior rilievo ai fini della valutazione giuridica della presente controversia appare la sentenza Hernández Vidal¹⁸, la quale presenta numerosi tratti comuni con l'odierna fattispecie. In quella causa la Corte ha statuito che la direttiva deve poter trovare applicazione nel caso in cui un'impresa, dopo aver affidato le pulizie dei propri locali o di parte di essi ad un'altra impresa, decida di porre fine al contratto che la vincolava a quest'ultima e di provvedere in futuro

15 — Sentenze 7 marzo 1996, cause riunite C-171/94 e C-172/94, Merckx e Neuhuys (Racc. pag. I-1253, punto 28), e Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (punto 23).

16 — Sentenza 14 aprile 1994, causa C-392/92, Schmidt (Racc. pag. I-1311, punto 14).

17 — Sentenza Süzen, cit. alla nota 7 (punti 11 e segg.).

18 — Sentenza Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (punto 25).

14 — Sentenza Mayeur, cit. alla nota 9 (punto 57).

personalmente ai lavori di cui trattasi. Poiché questa è proprio la situazione che si presenta nel procedimento a quo, le considerazioni svolte dalla Corte nella sentenza di cui sopra possono a mio avviso essere senz'altro trasposte al presente caso. Pertanto, come del resto correttamente rilevato dall'avvocato generale Geelhoed nelle conclusioni da lui presentate nella causa *Abler e a.*¹⁹, la nozione di «cessione contrattuale» non va intesa nel senso che il trasferimento debba avvenire esclusivamente «in forza di» un contratto. Piuttosto, anche un atto giuridico unilaterale, come la disdetta di un contratto relativo alla prestazione di servizi di pulizia, interviene nell'ambito di un contratto e può pertanto ricadere nell'ambito di applicazione della direttiva.

38. Alla luce di tali circostanze, la risoluzione da parte dell'Ayuntamiento del contratto in corso con la CLECE e la successiva assunzione in proprio dei servizi di pulizia in precedenza svolti dai dipendenti di tale impresa sono sufficienti per ritenere sussistente una «cessione contrattuale» ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23. Poiché dunque nel caso di specie sussiste un cambiamento di datore di lavoro derivante da un contratto, risultano soddisfatti due dei presupposti necessari per l'esistenza di un trasferimento di stabilimento.

b) Trasferimento di un'entità economica

i) Nozione di entità economica

39. Come menzionato all'inizio, la direttiva mira a garantire la continuità dei rapporti di lavoro esistenti nell'ambito di un'entità economica, indipendentemente da un cambiamento del titolare, cosicché il criterio decisivo per l'accertamento dell'esistenza di un trasferimento ai sensi di detta direttiva consiste nel stabilire se l'entità in questione conservi o no la propria identità²⁰. Il trasferimento deve dunque avere ad oggetto un'entità economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata²¹. Ai sensi della giurisprudenza della Corte, la nozione di «entità» si richiama ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo²².

40. Mediante le modifiche introdotte dalla direttiva 98/50, tale formulazione è stata successivamente ripresa pressoché alla lettera — sulla falsariga della definizione sviluppata dalla Corte — nell'art. 1, n. 1, lett. b), della direttiva sui trasferimenti di impresa,

19 — Conclusioni presentate dall'avvocato generale Geelhoed il 19 giugno 2003 nella causa *Abler e a.*, sentenza cit. alla nota 10 (paragrafo 57).

20 — V., in particolare, sentenza *Spijkers*, cit. alla nota 8 (punto 11).

21 — Sentenza 19 settembre 1995, causa C-48/94, *Rygaard* (Racc. pag. I-2745, punto 20).

22 — Sentenza *Süzen*, cit. alla nota 7 (punto 13).

senza però che in tal modo venisse modificato l'ambito di applicazione della precedente direttiva 77/187, come interpretato dalla Corte²³. Tale circostanza viene chiarita dall'ottavo «considerando» della direttiva 2001/23. Secondo la norma sopra citata, il trasferimento deve essere riferito ad «un'entità economica (...), intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria», entità la quale dopo il trasferimento conserva la propria «identità».

criteri applicati rientrano: 1) il tipo di impresa o di stabilimento di cui trattasi; 2) l'eventuale trasferimento degli elementi patrimoniali materiali quali edifici e beni mobili; 3) il valore degli attivi immateriali al momento del trasferimento; 4) l'eventuale presa in carico della maggior parte del personale da parte del nuovo titolare; 5) l'eventuale trasferimento della clientela; 6) il grado di somiglianza tra le attività svolte prima e dopo il trasferimento; 7) la durata di un'eventuale interruzione di tali attività. Tuttavia, tali circostanze costituiscono soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva da svolgere e non possono dunque essere considerate isolatamente²⁴.

ii) Criteri generali per la valutazione dell'esistenza di un'entità economica

— Quanto ai singoli criteri

41. Per valutare se si sia verificato il trasferimento di un'entità nel senso corrispondente alla definizione normativa di cui sopra, devono essere prese in considerazione tutte le circostanze che contraddistinguono l'operazione in questione. A tal fine la Corte, in una costante giurisprudenza, fa ricorso ad un catalogo composto complessivamente di sette criteri di valutazione. Più in particolare, tra i

42. Nella sua giurisprudenza la Corte ha inoltre evidenziato la necessità che, nella valutazione delle circostanze pertinenti, si tenga conto, tra l'altro, del tipo di impresa o di stabilimento di cui trattasi. A giudizio della Corte, ai singoli criteri utilizzabili per la verifica dell'esistenza di un trasferimento ai sensi della direttiva occorre necessariamente attribuire un peso diverso, a seconda dell'attività esercitata e persino dei metodi di produzione o di gestione applicati nell'impresa, nello

23 — V. sentenza Klarenberg, cit. alla nota 8 (punto 40).

24 — V., tra le altre, sentenze Spijkers, cit. alla nota 8 (punto 13); Süzen, cit. alla nota 7 (punto 14); Abler e a., cit. alla nota 10 (punto 33), e Güney-Görres e Demir, cit. alla nota 8 (punti 33 e 34). V. inoltre, in merito all'interpretazione della direttiva sui trasferimenti di impresa valevole nei confronti degli Stati EFTA/SEE, la giurisprudenza (corrispondente al principio di omogeneità nell'ambito del diritto del SEE) della Corte di giustizia EFTA, ad esempio le sentenze 25 settembre 1996, Eidesund [E-2/95, (1995-1996) ECR 1, punto 32]; 19 dicembre 1996, Ulstein [E-2/96, (1995-1996) ECR 65, punto 28], e 14 marzo 1997, Ask [E-3/96, (1997) ECR 1, punto 20]. A norma del punto 32d dell'allegato XVIII dell'Accordo SEE, la direttiva 2001/23 è applicabile anche nei confronti degli Stati EFTA/SEE.

stabilimento o nella parte di stabilimento di cui trattasi. Poiché sotto questo profilo un'entità economica può essere in grado, in determinati settori, di operare senza elementi patrimoniali materiali o immateriali significativi, la conservazione dell'identità di un'entità siffatta all'esito del suo trasferimento non può dipendere dalla cessione di tali elementi²⁵.

43. Ciò vale in particolar modo per taluni settori economici, come quello delle pulizie, nei quali — come constatato dalla Corte nella citata sentenza Hernández Vidal e a.²⁶ — gli elementi patrimoniali, materiali e immateriali, sono spesso ridotti alla loro più semplice espressione e l'attività si fonda essenzialmente sulla manodopera²⁷. Per tale motivo, in quella pronuncia la Corte ha altresì affermato, in riferimento ad un'impresa di pulizie, che un gruppo organizzato di dipendenti specificamente e stabilmente assegnati ad un compito comune può, in mancanza di altri fattori produttivi, corrispondere ad un'entità economica.

25 — Sentenze Süzen, cit. alla nota 7 (punto 18); Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (punto 31); 10 dicembre 1998, cause riunite C-173/96 e C-247/96, Hidalgo e a. (Racc. pag. I-8237, punto 31), e UGT-FSP, cit. alla nota 8 (punto 28).

26 — Cit. alla nota 7 (punto 27). V. inoltre sentenze 13 settembre 2007, causa C-458/05, Jouini e a. (Racc. pag. I-7301, punto 32), e UGT-FSP, cit. alla nota 8 (punto 29).

27 — Diller, M., e Grzyb, N., «Kurzkomentar zum Urteil in der Rechtssache Abler u.a./Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH», *Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht*, 2004, pag. 86, e Loibner, G., op. cit. alla nota 10, pag. 135, condividono la valutazione della Corte secondo cui l'attività di pulizia rappresenta un'attività contraddistinta prevalentemente dall'impiego di personale ovvero dall'utilizzo della forza lavoro umana.

44. In quella sentenza la Corte ha sintetizzato la propria giurisprudenza in un'unica formula, capace però di convincere per chiarezza e semplicità. In base ad essa, un'entità economica, «pur se deve essere adeguatamente strutturata ed autonoma, non comporta necessariamente elementi patrimoniali, materiali o immateriali, significativi»²⁸. Da tale enunciato è possibile trarre le seguenti conclusioni, essenziali ai fini dell'analisi in diritto della presente controversia: se da un lato si possono accettare — in funzione del settore economico interessato — limitazioni riguardo al requisito dell'esistenza di elementi patrimoniali materiali e immateriali, dall'altro resta però invariata la necessità assoluta del carattere «strutturato» e «autonomo» dell'entità in questione²⁹.

45. La Corte stessa parte dunque dal presupposto che i summenzionati sette criteri da essa enunciati per la sussistenza di un trasferimento di impresa non debbono affatto presentarsi in forma cumulativa. Piuttosto, occorre sempre tener conto della specificità dell'impresa o dello stabilimento che viene in questione e del settore economico interessato. Ciò premesso, qui di seguito verranno trattati in maniera approfondita soltanto i criteri che assumono rilievo nel presente procedimento pregiudiziale ed il cui soddisfacimento appare problematico nella fattispecie.

28 — Sentenza Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (punto 27).

29 — V. sentenza Jouini e a., cit. alla nota 26 (punto 31).

46. Occorre a questo punto applicare tali criteri alla fattispecie oggetto della causa principale.

47. A questo riguardo, è necessario che l'entità organizzativa esistente prima del trasferimento, considerata come tale, continui ad esistere in forma sostanzialmente invariata anche dopo la cessione. Pertanto, il primo punto determinante è quello di stabilire se prima del trasferimento esistesse davvero un'autonoma entità economica. Di conseguenza, nella fattispecie de qua la valutazione deve avere ad oggetto esclusivamente il gruppo degli addetti alle pulizie impiegati dalla CLECE presso l'Ayuntamiento. Ciò premesso, contrariamente a quanto sostenuto dal governo spagnolo³⁰, nessuna rilevanza presenta la questione se l'Ayuntamiento in quanto amministrazione comunale soddisfi i requisiti per l'esistenza di un'entità organizzata in forma autonoma.

— Inesistenza di un trasferimento di elementi patrimoniali materiali e immateriali

Elementi patrimoniali materiali

48. Per quanto riguarda in concreto la fattispecie qui in esame, dagli atti risulta che la ricorrente nella causa principale ha senza

dubbio lavorato per conto dell'Ayuntamiento quale membro di una squadra di personale composta da circa quattro addetti alle pulizie³¹, tenendo presente che, secondo le indicazioni fornite dal giudice del rinvio, per questo lavoro non venivano utilizzate attrezzature particolari. Quest'ultima circostanza lascia presumere che tali dipendenti nello svolgimento della propria attività facessero affidamento soprattutto sul proprio lavoro manuale; motivo per cui, successivamente alla disdetta del contratto per lo svolgimento dei servizi di pulizia, non si è verificato un trasferimento all'Ayuntamiento di elementi patrimoniali materiali, come ad esempio impianti aziendali, macchinari o attrezzature per le pulizie³².

Elementi patrimoniali immateriali

49. Per stabilire se sia stata trasferita un'entità economica nel senso di cui alla direttiva, rivestono importanza, oltre agli elementi patrimoniali materiali, anche eventuali elementi

31 — Dalla sentenza dello *Juzgado de lo social Nº 2 de Toledo* (tribunale per le cause in materia sociale n. 2 di Toledo) del 13 maggio 2008, acclusa al fascicolo trasmesso alla Corte, risulta che varie lavoratrici sono state impiegate per le attività di pulizia (rubrica «II. Circostanze dimostrate», punto 4, pag. 2, del documento originale della sentenza), senza però che ne venga indicato il numero esatto. Per contro, dall'atto di impugnazione (*Recurso de suplicación*) della ricorrente nella causa principale, datato 1° luglio 2008, proposto avverso la sentenza di cui sopra (pag. 8 di 15) si desume che la CLECE disponeva, per i servizi di pulizia nelle scuole e nei locali dell'amministrazione comunale, di quattro lavoratrici, sicché il personale impiegato non era molto.

32 — V. sentenza UGT-FSP, cit. alla nota 8 (punto 31), nonché paragrafo 39 delle conclusioni presentate dall'avvocato generale Sharpston il 6 maggio 2010 in tale causa. Ivi si chiarisce giustamente che, nel settore delle pulizie, vengono in considerazione, quali elementi patrimoniali materiali, impianti aziendali, macchinari e attrezzature.

30 — V. punto 27 delle osservazioni del governo spagnolo.

patrimoniali immateriali messi a disposizione dal precedente datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività.

essi concorrano insieme all'esercizio di una determinata attività economica³⁵.

50. Consta dalla giurisprudenza che occorre tener conto di determinati aspetti che, a giudizio della Corte, identificano uno stabilimento o una parte di stabilimento come entità economica, quali il personale che la compone, i suoi quadri direttivi, la sua organizzazione di lavoro e i suoi metodi di gestione³³. Quanto ai primi tre aspetti, che riguardano tutti l'organizzazione interna di un'impresa, occorre già qui constatare come nulla indichi che il personale, composto di soli quattro lavoratori, tra cui la ricorrente nella causa principale, disponesse di quadri direttivi o, ancor meno, di una certa struttura organizzativa.

51. Infatti, come risulta dalla sentenza Klarenberg³⁴, la Corte esige una misura minima di organizzazione interna nell'impresa, nel senso che tra i diversi fattori di produzione deve esistere un nesso di interdipendenza e di complementarietà che li unisce e che fa sì che

52. Ad ogni modo, il giudice del rinvio fa presente che la ricorrente nella causa principale aveva svolto la propria attività di pulizia in scuole cittadine ed edifici dell'amministrazione comunale. Occorre pertanto ritenere che ciascun lavoratore prestasse in sostanza la propria attività in modo indipendente dagli altri, ricevendo l'incarico di pulire determinati locali entro un preciso lasso di tempo. È lecito pertanto dubitare che nel presente caso risultino soddisfatti i requisiti fissati dalla Corte attinenti al carattere «strutturato» e «autonomo» dell'entità in questione³⁶, nella misura in cui è presumibile che l'attività della ricorrente nella causa principale e quella degli altri dipendenti fossero in sostanza identiche e mancasse una cooperazione reciproca nell'ambito di una comunità di lavoro, elemento questo la cui presenza potrebbe servire ad affermare l'esistenza di una struttura organizzativa complessa.

33 — V. sentenza Sützen, cit. alla nota 7 (punto 15).

34 — Cit. alla nota 8.

35 — V. sentenza Klarenberg, cit. alla nota 8 (punto 47), dove si rinvia ai paragrafi 42-44 delle conclusioni presentate dall'avvocato generale Mengozzi il 12 febbraio 2009 nella medesima causa. V. inoltre il paragrafo 56 delle conclusioni presentate dall'avvocato generale Sharpston nella causa UGT-FSP, citate alla nota 32. In tal senso anche Willemsen, H.J., «"Mit oder an" — §613a BGB und der Wertschöpfungsgedanke», *Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag*, Monaco di Baviera, 2007, pag. 477, ad avviso del quale elemento pregnante ed essenziale per l'identità di uno stabilimento o di una parte di stabilimento è l'organizzazione del medesimo, vale a dire il nesso finalistico tra i mezzi impiegati in vista di un determinato obiettivo aziendale. In termini analoghi anche Müller-Bonanni, T., «Betriebsübergang — ja oder nein? — Die aktuelle Rechtsprechung zum Tatbestand des §613a BGB», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, supplemento 1/2009, pag. 14, il quale sostiene che un trasferimento di impresa presuppone l'acquisizione di un complesso funzionale inteso come organizzazione del lavoro istituita. L'autore parla di acquisizione, da parte dell'acquirente, della «fonte di creazione del valore» di un'azienda.

36 — V. paragrafo 44 delle presenti conclusioni.

53. D'altra parte non si può trascurare il fatto che, di norma, nelle attività di pulizia la pianificazione e l'organizzazione come pure le competenze acquisite e le cognizioni giocano un ruolo di gran lunga minore che in altre attività professionali³⁷. È anche questo il motivo per cui le imprese di pulizie non di rado assumono anche manodopera non qualificata. È chiaro che tale conclusione non vale per quelle imprese di pulizie specializzate che dispongono di particolari attrezzature e particolari metodi di lavoro. Per un'impresa di pulizie specializzata potrebbero costituire importanti elementi patrimoniali immateriali, ad esempio, l'organizzazione delle fasi di lavoro, calcoli effettuati, la conoscenza di determinati procedimenti di pulizia, metodi di lavoro, abilità acquisite nel trattamento di sostanze nocive o pericolose, solo per nominarne alcuni.

che nessuno dei predetti tipi di elementi patrimoniali immateriali sia stato trasferito all'Ayuntamiento. A prescindere da ciò, nulla induce a ritenere che il personale, del quale faceva parte la ricorrente nella causa principale, possa essere qualificato come servizio di pulizia specializzato nel senso sopra descritto. Ciò premesso, occorre piuttosto ritenere che per l'esercizio dell'attività in questione non fossero necessarie abilità o metodi di lavoro particolari. Alla luce di tali circostanze, deve ritenersi mancante anche un trasferimento di elementi patrimoniali immateriali.

— Delimitazione rispetto alla successione nelle funzioni

54. Mancando nel fascicolo elementi in senso contrario, occorre partire dal presupposto

37 — V. le conclusioni presentate dall'avvocato generale Geelhoed nella causa *Abler e a.*, citate alla nota 19 (paragrafo 71). Ivi l'avvocato generale ha espresso la propria opinione secondo cui nel settore della ristorazione collettiva per gli ospedali il fattore «manodopera» svolge un ruolo meno importante che in quelli della pulizia e della vigilanza e comunque non rappresenta in nessun caso il fattore essenziale. Inoltre, secondo l'avvocato generale, la ristorazione collettiva per gli ospedali, in quanto attività, si distingue da quelle di pulizia e di vigilanza sotto un duplice aspetto. In primo luogo, oltre alla manodopera, avrebbero grande rilevanza i mezzi di produzione materiali. In secondo luogo, le competenze acquisite, le cognizioni, la pianificazione e l'organizzazione avrebbero in quel settore un peso notevolmente superiore a quello che le stesse hanno nelle attività di pulizia e di vigilanza.

55. Mancando un trasferimento di elementi patrimoniali materiali e immateriali, l'esistenza di un'entità economica nel caso di specie andrebbe in linea di principio negata già in questa fase dell'esame. Nella fattispecie di cui trattasi, poiché l'Ayuntamiento si è limitato a proseguire le attività di pulizia, senza però prendere in carico i lavoratori che prima svolgevano tale attività, potrebbe parlarsi, in via di principio, di una semplice «successione nelle funzioni», la quale, secondo la più recente giurisprudenza della Corte, non rientra, in

linea di massima, nella sfera di applicazione della direttiva 2001/23³⁸.

56. Come la Corte ha correttamente affermato, la portata della nozione di trasferimento di impresa non è illimitata³⁹. Il limite estremo di questa interpretazione in senso ampio è stato fissato dalla Corte nella sentenza *Süzen*⁴⁰, dove essa ha chiarito che la mera circostanza che i servizi prestati dal precedente e dal nuovo appaltatore siano simili non consente di concludere nel senso dell'esistenza di un trasferimento di un'entità economica. A suo giudizio, infatti, un'entità non può essere ridotta all'attività che svolge.

57. Tale giurisprudenza è stata confermata dalla sentenza *Hernández Vidal e a.*, la quale, come già menzionato, è intervenuta in una causa avente numerosi tratti in comune con quella presente. La situazione di fatto allora in discussione appare simile per il fatto che — come nell'odierna fattispecie — si trattava di stabilire se un'impresa, la quale aveva risolto

un contratto per la prestazione di servizi di pulizia in corso tra essa e una ditta operante nel settore, al fine di provvedere essa stessa alla pulizia dei propri locali, fosse giuridicamente obbligata, in forza della direttiva sui trasferimenti di impresa, a tenere alle proprie dipendenze i lavoratori della citata ditta di pulizie. In quella sentenza la Corte ha svolto la seguente constatazione:

«Così, la mera circostanza che i lavori di manutenzione effettuati dall'impresa di pulizie e poi direttamente dall'impresa proprietaria dei locali siano analoghi non consente di concludere nel senso che sussista il trasferimento di un'entità economica tra la prima e la seconda impresa. Infatti, un'entità del genere non può essere ridotta all'attività che le era affidata»⁴¹.

58. In considerazione dell'evidente somiglianza delle circostanze di fatto, mi sembra che tale giurisprudenza possa essere trasposta al presente caso. La prosecuzione delle attività di pulizia non è di per sé sola un fattore determinante, che porti a concludere per l'esistenza di un trasferimento di un'entità economica, bensì costituisce, in accordo con la giurisprudenza della Corte, semplicemente uno tra vari possibili indizi.

38 — V. sentenze *Süzen*, cit. alla nota 7 (punto 15); *Hernández Vidal e a.*, cit. alla nota 7 (punto 30), e *Hidalgo e a.*, cit. alla nota 25 (punto 30). Questo è anche l'orientamento della dottrina. In proposito v., tra gli altri, Majoros, T., «Auftragnehmerwechsel bei Großküche als Betriebsübergang», *Das Recht der Arbeit*, 2004, pag. 193; Jochums, D., «Betriebsübergang: Der EuGH auf Abwegen?», *Neue Juristische Wochenschrift*, 2005, fascicolo 36, pag. 2585; Davies, P., «Taken to the Cleaners? Contracting Out of Services Yet Again», *Oxford Journals*, giugno 1997, pag. 196; Willemsen, H. J., op. cit. alla nota 35, pag. 477, e Thüsing, G., *Europäisches Arbeitsrecht*, Monaco di Baviera, 2008, punto 168, pag. 168, i quali non considerano la semplice successione nelle funzioni quale trasferimento di impresa ai sensi della direttiva 2001/23.

39 — V. la valutazione dell'avvocato generale Geelhoed nelle conclusioni da lui presentate nella causa *Abler e a.*, citate alla nota 19 (paragrafo 61).

40 — V. sentenze *Süzen*, cit. alla nota 7 (punto 15), e *Hidalgo e a.*, cit. alla nota 25 (punto 30).

41 — V. sentenza *Hernández Vidal e a.*, cit. alla nota 7 (punto 30).

— Il criterio della riassunzione di una parte essenziale del personale

La giurisprudenza della Corte

59. L'esistenza di una successione nelle funzioni potrebbe a mio avviso essere eventualmente negata nei limiti in cui il giudice nazionale, nell'ambito della valutazione complessiva delle circostanze della causa principale che è tenuto a svolgere, giungesse alla conclusione che, nel caso di specie, risultano soddisfatti altri criteri che testimoniano decisamente l'esistenza di un'entità economica.

60. Tuttavia, contro tale conclusione potrebbe già ergersi il fatto che manifestamente nessuno dei quattro o cinque lavoratori in precedenza operanti alle dipendenze della CLECE — tra i quali la ricorrente nella causa principale — ha continuato ad essere impiegato. La circostanza della prosecuzione dell'impiego è infatti, ai sensi della giurisprudenza della Corte, un indizio importante per l'esistenza di un'entità economica. A partire dalla sentenza *Süzen*⁴² la Corte ha affermato che «[nella misura in cui], in determinati settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, un gruppo di lavoratori

che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità economica, si deve necessariamente ammettere che una siffatta entità possa conservare la sua identità al di là del trasferimento qualora il nuovo imprenditore non si limiti a proseguire l'attività stessa, ma riassuma anche una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti». La Corte motiva il proprio giudizio affermando che, «[i]n una siffatta ipotesi, (...) il nuovo imprenditore acquisisce infatti l'insieme organizzato di elementi che gli consentirà il proseguimento delle attività o di talune attività dell'impresa cedente in modo stabile».

61. Sebbene tale giurisprudenza, come pure il risultato dell'esame degli altri criteri sopra indicati, portino nel caso di specie a negare l'esistenza di un trasferimento di un'entità economica nel senso di cui alla direttiva 2001/23, desidero qui di seguito svolgere alcune brevi osservazioni in merito alle statuizioni formulate dalla Corte nelle sentenze prima citate. Nell'ottica di una precisazione di tale giurisprudenza della Corte, le mie considerazioni mireranno essenzialmente a stabilire in che misura il criterio della riassunzione di una parte essenziale del personale consenta veramente di trarre conclusioni affidabili quanto al fatto che si è verificato un trasferimento di impresa.

42 — V. sentenze *Süzen*, cit. alla nota 7 (punto 21); *Hernández Vidal e a.*, cit. alla nota 7 (punto 32); *Temco*, cit. alla nota 7 (punto 33), e *Hidalgo e a.*, cit. alla nota 25 (punto 32).

Svantaggi di un criterio siffatto

62. Occorre anzitutto ricordare che la riassunzione di una «parte essenziale del personale» costituisce in buona sostanza l'effetto giuridico fondamentale prodotto dalla direttiva 2001/23 ovvero, più precisamente, dagli atti nazionali di trasposizione della stessa. Infatti, in tal modo si mira appunto a garantire, in caso di trasferimento di imprese, la continuità dei rapporti di lavoro esistenti perseguita dal legislatore dell'Unione⁴³. Pertanto, la circostanza che la Corte sembri aver fatto assurgere tale effetto giuridico anche ad elemento costitutivo della fattispecie normativa del trasferimento di impresa desta a prima vista perplessità sotto il profilo della correttezza metodologica dell'operazione. Infatti, sotto il profilo tecnico-normativo, un unico e medesimo elemento non può essere, simultaneamente, un elemento costitutivo della fattispecie disciplinata dalla direttiva 2001/23 ed un effetto giuridico di tale direttiva, a pena di arrivare — come già rilevato dall'avvocato generale Cosmas nelle sue conclusioni nella causa Hernández Vidal e a.⁴⁴ — a risultati illogici. Infatti, affermare che in conseguenza di un trasferimento di impresa una parte essenziale del personale viene riassunta soltanto

qualora sia stata in precedenza già riassunta una parte essenziale del personale, si avvicina in realtà ad un circolo vizioso⁴⁵ e potrebbe inoltre risultare poco rispondente alle intenzioni del legislatore artefice della direttiva.

63. Inoltre, la sopra descritta lettura della giurisprudenza della Corte comporta il rischio — giustamente lamentato dall'avvocato generale Geelhoed nelle sue conclusioni nella causa Ablér e a.⁴⁶ — di un'«incongruenza (...) tra la normativa e la giurisprudenza» e costituisce un invito agli abusi. Infatti, nella misura in cui tale orientamento giurisprudenziale viene inteso nel senso che assume rilievo determinante, tra l'altro, la riassunzione di una «parte essenziale del personale», si finisce in definitiva per rimettere di fatto l'applicabilità della direttiva alla discrezionalità esclusiva del nuovo datore di lavoro. Costui infatti, proprio in settori caratterizzati da una prevalenza del fattore lavoro, può aggirare le norme dell'Unione in materia di trasferimento di imprese semplicemente non riassumendo il personale già alle dipendenze del precedente datore di lavoro. È evidente che ciò contrasta con la volontà del legislatore dell'Unione di tutelare i lavoratori nel caso in cui cambi il titolare dell'impresa, e inoltre rappresenta addirittura un assurdo incentivo per il datore di lavoro subentrante a liberarsi in questo modo

43 — V. paragrafo 27 delle presenti conclusioni.

44 — V. le conclusioni presentate dall'avvocato generale Cosmas il 24 settembre 1998 nella causa Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (paragrafo 80). Anche Jochums, D., op. cit. alla nota 38, pag. 2584, e Viala, Y., «Le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise en droit allemand», *Droit Social*, 2/2005, pag. 203, fanno presente che il trasferimento dei rapporti di lavoro rappresenta l'effetto giuridico e non può dunque essere al tempo stesso elemento costitutivo della fattispecie. Ad avviso di Loibner, G., op. cit. alla nota 10, pag. 136, la Corte nella sentenza Ablér si è sottratta ad un confronto con la questione se la riassunzione del personale costituisca un elemento costitutivo della fattispecie del trasferimento di impresa oppure un effetto giuridico di quest'ultimo, in quanto essa non ha attribuito alla forza lavoro umana alcun valore identificativo in rapporto all'attività di ristorazione ed ha identificato l'entità economica con le sole attrezzature.

45 — V. anche le conclusioni presentate dall'avvocato generale Cosmas nella causa Hernández Vidal e a., citate alla nota 44 (paragrafo 80).

46 — Conclusioni citate alla nota 19 (paragrafo 79).

del maggior numero possibile di lavoratori, se non anche della totalità degli stessi⁴⁷.

64. A mio avviso, però, il modo di vedere sopra illustrato non tiene sufficientemente conto delle statuizioni della Corte riguardanti tale criterio e deriva in ultima analisi da una valutazione affrettata di tale giurisprudenza. Infatti, già dal tenore dei passaggi decisivi delle pertinenti sentenze risulta che la Corte considera determinante soltanto la riassunzione di una «parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale». Ne consegue che non si tratta di semplici grandezze numeriche, bensì vengono in questione anche e soprattutto fattori qualitativi e, in particolare, organizzativi. Di tale aspetto mi occuperò in termini più approfonditi poco

47 — Riesenhuber, K., *Europäisches Arbeitsrecht*, Heidelberg, 2009, 3ª parte, § 24, punto 40, pag. 420, qualifica giustamente il criterio della riassunzione di una parte essenziale del personale come incongruo, in quanto esso in qualche modo rimetterebbe il perfezionarsi della fattispecie del trasferimento di impresa alla discrezionalità dell'acquirente, il quale in simili casi si troverebbe impropriamente invogliato a non assumere alcun lavoratore. In termini analoghi anche Davies, P., op. cit. alla nota 38, pag. 197, il quale esprime addirittura il timore che l'applicazione di tale criterio possa riverberarsi in danno dei lavoratori. Il medesimo autore, in «Transfers — The UK Will Have to Make Up Its Own Mind», *Industrial Law Journal*, giugno 2001, pag. 234, dichiara che non si può escludere che in simili casi, nei quali vengono in questione esclusivamente attività basate sulla manodopera, l'acquirente si sottragga agli obblighi ad esso incombenti in forza della direttiva semplicemente evitando di assumere i precedenti lavoratori. Tale autore segnala i rischi connessi a tale situazione, tanto più che i soggetti maggiormente bisognosi di tutela e che dovrebbero poter invocare la direttiva sarebbero a suo avviso proprio i dipendenti delle imprese di pulizie, i quali non di rado operano come manodopera non qualificata.

più avanti, nell'ambito della ricerca di una corretta interpretazione della giurisprudenza.

65. Tuttavia, sembra prima opportuno segnalare che, ai sensi della direttiva 2001/23, un datore di lavoro non è affatto obbligato sempre e ad ogni costo a riassumere tutti i lavoratori⁴⁸. Vero è piuttosto che la direttiva, attraverso l'analitica disciplina da essa dettata, tiene conto altresì del principio dell'autonomia privata, fondamentale nell'ordinamento giuridico dell'Unione. Nell'interpretare il citato atto di diritto secondario occorre sempre assumere anche tale circostanza quale linea guida e limite esterno. Infatti, proprio un'interpretazione eccessivamente estesa della nozione di «entità economica», realizzata ad esempio attribuendo rilievo esclusivo al numero dei lavoratori concretamente riassunti nel caso di specie, può portare ad una limitazione sproporzionata dell'autonomia privata del datore di lavoro, nel caso in cui a costui venga impedito di strutturare i propri rapporti contrattuali in conformità ai suoi legittimi interessi. In tale contesto va letta anche la critica espressa dall'avvocato generale Geelhoed⁴⁹, il quale ha chiarito in modo convincente come un obbligo incondizionato del datore di lavoro di reimpiegare il precedente personale si porrebbe in contrasto con i principi della libera concorrenza, soprattutto nei settori nei quali la qualità dei lavoratori rappresenta un importante fattore per la qualità dei servizi prestati. Se ad esempio il nuovo datore di lavoro desiderasse ingaggiare per una determinata attività personale in parte nuovo, in quanto le prestazioni dei dipendenti finora

48 — V. le conclusioni presentate dall'avvocato generale Geelhoed nella causa Abler e a., citate alla nota 19 (paragrafo 81).

49 — *Ibidem* (paragrafo 81).

impiegati lasciano a desiderare, un'interpretazione eccessivamente estesa della nozione di «entità economica» impedirebbe eventualmente a tale nuovo datore di lavoro di assumere dipendenti migliori e porterebbe invece ad un trattamento di favore, economicamente poco sensato, verso dipendenti meno bravi.

66. A titolo di conclusione parziale, occorre già qui constatare che, alla luce delle considerazioni sopra esposte, in situazioni quali quella oggetto della presente causa il criterio della riassunzione del personale non può comunque costituire il fattore determinante. È necessario piuttosto intraprendere un tentativo di interpretare correttamente tale criterio, al fine di poterne poi tenere adeguatamente conto nell'ambito della richiesta ponderazione complessiva.

Tentativo di una corretta interpretazione della giurisprudenza

67. Qualora la Corte dovesse continuare a considerare rilevante tale criterio, sarebbe consigliabile, nell'interesse della certezza del diritto, apportare una precisazione alla sua giurisprudenza riguardante il criterio della riassunzione di una «parte essenziale del personale». A tal fine, la ratio e lo scopo della direttiva sui trasferimenti di impresa costituiscono il punto di partenza per la riflessione.

68. Un'analisi della direttiva 2001/23 e delle considerazioni del legislatore che ne stanno alla base mostra che la prosecuzione dello sfruttamento di un'organizzazione aziendale creata dal predecessore, nonché del vantaggio che ne deriva rispetto alla creazione di un proprio centro di attività o ramo aziendale, rappresenta la ragione ultima ed il fondamento legittimativo del subentro forzoso dell'acquirente dei beni aziendali in tutti i rapporti di lavoro in corso⁵⁰. Secondo la logica immanente a tale disciplina, dal nuovo titolare ben si può pretendere che egli — qualora profitti dei valori economicamente essenziali di un'azienda, prima posseduti dal precedente proprietario — assuma alle proprie dipendenze anche le persone che ci lavoravano. Dall'altro lato, la tutela dei lavoratori viene garantita in virtù del fatto che essi non vengono separati, attraverso strategie di trasferimento di imprese, dalla base del loro lavoro, e precisamente dai suddetti valori economici⁵¹.

69. La giurisprudenza della Corte dimostra che anche quest'ultima muove da tale concezione della direttiva, ad esempio quando essa

50 — In tal senso, Thüsing, G., op. cit. alla nota 38, punto 168, pag. 168; Willemsen, J., «Erneute Wende im Recht des Betriebsübergangs — ein "Christel Schmidt II"-Urteil des EuGH», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2009, pag. 292, nonché Jochums, D., op. cit. alla nota 38, pag. 2585. Jochums intende tale disciplina nel senso che il vantaggio economico — l'organizzazione esistente — giustifica l'invasione nelle libertà imprenditoriali dell'acquirente per il tramite degli effetti giuridici normativamente imposti. Müller-Bonanni, T., op. cit. alla nota 35, pag. 14, accenna al fatto che il subentro forzoso nei rapporti di lavoro costituisce il corrispettivo del fatto che l'acquirente acquisisce un'organizzazione di lavoro creata da un terzo, risparmiandosi in tal modo l'onere di creare una propria struttura.

51 — In tal senso si esprime anche Reissner, G.-P., «Anmerkung zum Urteil in der Rechtssache C-340/01, Carliro Abler u.a./Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH», *ZESAR*, 3/2004, pag. 141.

subordina la possibilità di ritenere esistente un trasferimento di impresa al presupposto che l'acquirente riceva un insieme di fattori produttivi funzionalmente collegati, il quale gli consenta di svolgere un'analoga attività economica⁵².

correlazione contestuale nella misura in cui il numero dei lavoratori disponibili può offrire un'indicazione indiretta in merito al livello di organizzazione. A sua volta, un'organizzazione è necessaria soltanto qualora sorga il bisogno di una suddivisione del lavoro, ciò che richiede a sua volta una specializzazione settoriale e dunque una competenza. Quest'ultima circostanza viene evocata per effetto dell'inciso riguardante l'impiego mirato di tali dipendenti ai fini di una determinata attività [«specificamente destinato (...) a tali compiti»]. L'attribuzione di rilievo fondamentale al numero dei lavoratori acquisiti rappresenta chiaramente la conseguenza di una valutazione puramente esteriore.

70. Di per sé solo, il trasferimento di una parte essenziale del personale nel senso di cui alla giurisprudenza sopra illustrata non dice molto riguardo alla questione se per l'acquirente sussista un simile vantaggio. La vantaggiosità di un trasferimento del personale potrà di norma essere meglio valutata sulla base della qualità dei dipendenti trasferiti, vale a dire sulla base della loro competenza ed esperienza. Questo è il motivo, non ultimo, per cui la Corte afferma che un'entità economica può conservare la propria identità pur dopo il trasferimento qualora il nuovo titolare dell'impresa riassuma una parte essenziale, «in termini di numero e di competenza», del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti. Il criterio del numero dei lavoratori riassunti riceve un proprio significato in conseguenza del collegamento con il criterio della «competenza», attuato tramite la congiunzione «e». Entrambi i criteri presentano una stretta

71. All'acquisizione di dipendenti può eventualmente essere attribuito valore indiziario, nei limiti in cui certuni di questi lavoratori rappresentino, ad esempio in virtù del loro know-how, elementi patrimoniali immateriali⁵³. Tuttavia, la conclusione riguardo all'esistenza di una competenza, fondata sul mero

52 — V., tra le altre, sentenze Klarenberg, cit. alla nota 8 (punto 48); Hernández Vidal e a., cit. alla nota 7 (punto 32); Süzen, cit. alla nota 7 (punto 21); Schmidt, cit. alla nota 16 (punto 17), e Rygaard, cit. alla nota 21 (punto 21). Ad avviso di Reissner, G.-P., op. cit. alla nota 51, pag. 141, la Corte verifica sempre se il nuovo titolare continui ad utilizzare i valori economicamente essenziali posseduti dal precedente titolare, comunque questi siano pervenuti in suo possesso.

53 — In tal senso chiaramente anche Jochums, D., op. cit. alla nota 38, pag. 2585. Similmente anche la Corte di giustizia EFTA, la quale attribuisce al criterio quantitativo unicamente valore indiziario, ma soltanto se ed in quanto l'azienda si distingua per un elevato livello di competenze specialistiche del suo personale. V. le sentenze, cit. alla nota 24, Eidesund (punto 43), Ulstein (punto 36), e Ask (punto 29) («in cases where a high percentage of the personnel is taken over, and where the business of the first service provider is characterised by a high degree of expertise of its personnel, the employment of that same personnel by the second service provider may support a finding of identity and continuity of the business. If the work to be performed does not require any particular expertise or knowledge, the taking-over of personnel becomes less indicative of the identity of the undertaking»).

numero dei dipendenti presenti e/o trasferiti, non ha carattere vincolante, sicché il criterio del trasferimento di una parte essenziale del personale non dovrebbe comunque essere considerato, di per sé solo, determinante al fine di valutare se si sia verificato effettivamente un trasferimento di impresa⁵⁴.

72. Se però si applica tale giurisprudenza secondo il concetto sopra descritto, vale a dire in connessione con il fattore «competenza», risulta comunque impossibile affermare che nel presente caso di specie sussista un'entità economica, tanto più che, in primo luogo, nessuno dei lavoratori prima occupati è stato riassunto e che, in secondo luogo, non sussistono elementi per ritenere che il personale fosse in possesso di una particolare competenza, sotto forma di abilità o metodi di lavoro particolari⁵⁵.

73. Alla luce delle considerazioni di cui sopra, nella fattispecie qui in esame non sussiste — né sulla base di un'applicazione diretta, né sulla scorta dell'interpretazione qui propugnata della giurisprudenza suddetta, orientata in base alla ratio e allo scopo della direttiva 2001/23 — un'«entità economica» ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. b), di tale direttiva, la quale avrebbe potuto costituire l'oggetto di un trasferimento di impresa.

54 — V. Thüsing, G., op. cit. alla nota 38, punto 13, pag. 168, secondo il quale il mantenimento dell'identità è un concetto tipologico: nessuno di tali criteri costituisce un elemento necessario o un elemento sufficiente per un trasferimento di impresa.

55 — V. paragrafo 54 delle presenti conclusioni.

iii) Conclusione parziale

74. Nello specifico, non è dato riscontrare la presenza di alcuno degli elementi patrimoniali materiali e immateriali necessari per l'esercizio delle attività di pulizia, che avrebbero potuto indicare l'esistenza di un'entità economica di questo tipo. Pertanto, non risulta soddisfatto il terzo presupposto necessario per l'applicabilità della direttiva 2001/23 al caso di specie.

c) Rilevanza giuridica del requisito dell'assunzione di nuovo personale

75. La valutazione di cui sopra non cambia neppure prendendo in considerazione l'ultimo aspetto parziale della questione pregiudiziale proposta. Nel suo quesito in merito all'applicabilità della direttiva 2001/23, il giudice del rinvio ha fatto espresso riferimento anche alla circostanza che l'Ayuntamiento ha dovuto prima assumere nuovi dipendenti per poter poi provvedere personalmente alle attività di pulizia. Tuttavia, né nella direttiva 2001/23 né nella giurisprudenza della Corte viene attribuito alcun rilievo ad un eventuale bisogno dell'impresa di ricorrere a nuove assunzioni. Pertanto, tale circostanza non può di per sé sola giustificare il riconoscimento dell'esistenza di un trasferimento di impresa ai sensi della direttiva. Oltre a ciò, il semplice fatto che debbano essere ingaggiati nuovi dipendenti non consente neppure di trarre conclusioni affidabili quanto al soddisfacimento degli altri criteri sviluppati dalla Corte, sopra esaminati in dettaglio. Infatti, la necessità di

nuove assunzioni può anche essere indizio di una semplice successione nelle funzioni. Ciò vale a maggior ragione nel caso in cui — come nella presente fattispecie — non sia stato riassunto neppure un lavoratore e venga esclusivamente reclutata, attraverso un centro di intermediazione per l'impiego, nuova manodopera per attività identiche sotto il profilo funzionale. Pertanto, proprio in virtù di tali circostanze, del tutto correttamente il governo spagnolo qualifica altresì l'operazione qui in questione come «transferencia de funciones» (trasferimento di funzioni) tra la CLECE e l'Ayuntamiento⁵⁶.

76. Il requisito dell'assunzione di nuovi dipendenti menzionato dal giudice del rinvio rappresenta unicamente un elemento costitutivo di una fattispecie prevista da una norma dell'ordinamento nazionale spagnolo, ossia l'art. 14 del contratto collettivo relativo alle attività di pulizia. In tale contesto occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 8 della direttiva 2001/23, nonché in base alla costante giurisprudenza della Corte, resta salva la facoltà del legislatore nazionale di adottare norme interne eccedenti quanto previsto dalla citata direttiva, le quali conferiscano al lavoratore, in casi come quello presente, una tutela più

completa⁵⁷. Ciò costituisce un'espressione di quell'armonizzazione parziale perseguita mediante la direttiva, la quale non è tesa ad instaurare un livello di tutela uniforme nell'intera Unione europea secondo criteri comuni, bensì ad estendere anche all'ipotesi del trasferimento d'impresa la tutela garantita ai lavoratori in modo autonomo dal diritto dei singoli Stati membri⁵⁸.

77. Di tale facoltà ha fatto uso il legislatore spagnolo con l'art. 14 del contratto collettivo relativo alle attività di pulizia. In base a tale norma, un'impresa la quale intraprenda personalmente attività di pulizia che in precedenza aveva affidato ad un'altra impresa è tenuta comunque a riassumere i dipendenti di quest'ultima qualora essa, per lo svolgimento di tale attività, debba assumere nuovo personale. Tuttavia, spetta esclusivamente ai giudici nazionali stabilire se e in che misura l'art. 14 del citato contratto collettivo sia applicabile nel presente caso, in quanto tale norma va oltre quanto disposto dalla direttiva 2001/23 e non trova alcuna corrispondenza nel diritto dell'Unione.

78. Sebbene l'art. 14 del contratto collettivo non rilevi minimamente ai fini della soluzione della presente questione pregiudiziale,

56 — V. punto 27 delle osservazioni del governo spagnolo.

57 — V. sentenze Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, cit. alla nota 8 (punto 26); 6 novembre 2003, causa C-4/01, Martin e a. (Racc. pag. I-12859, punto 41), e Juuri, cit. alla nota 8 (punto 23).

58 — V. paragrafo 27 delle presenti conclusioni.

occorre però osservare a margine che, nella sua ordinanza di rinvio, il giudice nazionale ha negato espressamente l'applicabilità del citato art. 14 al caso di specie, richiamando la sentenza del Tribunal Supremo spagnolo del 10 dicembre 2008⁵⁹. La Corte è vincolata da tale constatazione del giudice del rinvio, la quale riguarda esclusivamente il diritto nazionale.

d) Risultato dell'esame

79. Alla luce di quanto sopra esposto, ritengo in conclusione che la direttiva 2001/23 non trovi applicazione ad una situazione quale quella oggetto della causa principale.

VII — Conclusione

80. Tenuto conto di quanto sopra esposto, suggerisco alla Corte di risolvere la questione pregiudiziale sollevata dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha dichiarando quanto segue:

L'art. 1, n. 1, della 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, deve essere interpretato nel senso che tale direttiva non si applica ad una situazione, come quella oggetto della causa principale, nella quale un'amministrazione comunale, che aveva in precedenza incaricato un'impresa privata della pulizia dei propri locali, risolva successivamente il relativo contratto di appalto per provvedere essa stessa allo svolgimento di tale attività, qualora l'amministrazione suddetta non riassuma una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale prima impiegato dall'impresa privata per questa stessa attività.

⁵⁹ — V. pagg. 5 e 6 dell'ordinanza di rinvio, nonché punti 15 e 16 delle osservazioni della Commissione.