



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
MACIEJ SZPUNAR
presentate il 26 novembre 2019¹

Causa C-344/18

**ISS Facility Services NV
contro
Sonia Govaerts,
Atalian NV, già Euroclean NV**

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent, Belgio)]

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2001/23/CE – Articolo 3, paragrafo 1 – Trasferimento di imprese – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Appalto pubblico relativo ai servizi di pulizia – Aggiudicazione dei lotti dell'appalto a due nuovi aggiudicatari – Riassunzione di un lavoratore del precedente aggiudicatario unico assegnato a tutti i lotti dell'appalto – Conseguenze del trasferimento di un'entità economica a due cessionari»

I. Introduzione

1. Nella presente causa, l'arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent, Belgio) ha sottoposto alla Corte una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23/CE².
2. Tale questione è stata presentata nell'ambito di una controversia che opponeva la sig.ra Sonia Govaerts, da una parte, alla ISS Facility Services NV, presso la quale era impiegata, e, dall'altra, all'Atalian NV, in merito al suo licenziamento e alle sue conseguenze a seguito della riaggiudicazione a quest'ultima dell'appalto pubblico di cui la stessa era inizialmente titolare.
3. L'esame di tale questione porterà la Corte a occuparsi per la prima volta delle conseguenze del trasferimento di un'entità economica a due cessionari sul mantenimento dei diritti e degli obblighi dei lavoratori conferiti all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23.

¹ Lingua processuale: il francese.

² Direttiva del Consiglio, del 12 marzo 2001, 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 2001, L 82, pag. 16).

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

4. Il considerando 3 della direttiva 2001/23 stabilisce:

«Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

5. L'articolo 1, paragrafo 1, lettera a) e b), di tale direttiva prevede:

«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».

6. L'articolo 2, paragrafo 2, di detta direttiva è formulato come segue:

«La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

Tuttavia, gli Stati membri non potranno escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro a motivo unicamente:

a) del numero di ore di lavoro prestate o da prestare;

(...)»

7. Ai termini dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva stessa:

«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».

8. Ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2001/23:

«1. 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 dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

(...)

2. Se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro».

B. Diritto belga

9. Il contratto collettivo di lavoro n. 32 bis, del 7 giugno 1985, relativo al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di mutamento del datore di lavoro dovuto ad un trasferimento contrattuale d'impresa che disciplina i diritti dei lavoratori riassunti in caso di rilevamento dell'attivo dopo fallimento o concordato giudiziale per abbandono di attivo, reso obbligatorio con regio decreto 25 luglio 1985³, modificato dal contratto collettivo di lavoro del 13 marzo 2002, n. 32 quinquies, reso obbligatorio con regio decreto 14 marzo 2002⁴ (in prosieguo: il «contratto collettivo n. 32 bis»), recepisce la direttiva 2001/23 nel diritto belga.

10. Ai sensi dell'articolo 1 del contratto collettivo n. 32 bis:

«Il presente contratto collettivo di lavoro mira in primo luogo a garantire:

- 1° da una parte, il mantenimento dei diritti dei lavoratori in tutti i casi di mutamento del datore di lavoro in conseguenza del trasferimento contrattuale di un'impresa o di una parte d'impresa; il trasferimento effettuato nell'ambito di un concordato giudiziario è un trasferimento contrattuale al quale si applica il principio del mantenimento dei diritti dei lavoratori fatte salve le eccezioni previste all'articolo 8 bis del presente contratto collettivo di lavoro;
- 2° dall'altra, taluni diritti dei lavoratori riassunti in caso di rilevamento di attivo dopo fallimento.

Inoltre, il presente contratto disciplina l'informazione dei lavoratori interessati da un trasferimento qualora non vi sia un rappresentante dei lavoratori nell'impresa».

11. Ai termini dell'articolo 2 del contratto collettivo n. 32 bis:

«Ai fini dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro, si devono intendere:

- 1° per lavoratori: le persone che forniscono prestazioni lavorative in forza di un contratto di lavoro o di apprendistato;
- 2° datori di lavoro: le persone fisiche o giuridiche che impiegano le persone di cui al punto 1;
- 3° cedente: la persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, perde la qualità di datore di lavoro nei confronti dei lavoratori dell'impresa trasferita o della parte d'impresa trasferita;
- 4° cessionario: ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, acquisisce la qualità di datore di lavoro nei confronti lavoratori dell'impresa trasferita o della parte d'impresa trasferita;

(...)»

12. L'articolo 6 del contratto collettivo n. 32 bis prevede:

«Il presente capo si applica ai mutamenti di datori di lavoro derivanti da un trasferimento contrattuale di un'impresa o di una parte d'impresa, ad eccezione dei casi previsti al capo III di detto contratto collettivo di lavoro.

³ *Moniteur belge* del 9 agosto 1985, pag. 11527.

⁴ *Moniteur belge* del 29 marzo 2002, pag. 13328.

Fatte salve le disposizioni del comma 1, nel presente contratto collettivo di lavoro è considerato come trasferimento 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».

13. L'articolo 7 del contratto collettivo n. 32 bis recita:

«I diritti e gli obblighi derivanti per il cedente da contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, 1°, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario».

14. L'articolo 10 del contratto collettivo n. 32 bis dispone:

«Se il contratto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta, ai sensi dell'articolo 1, 1°, una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore, la risoluzione del contratto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro».

III. Fatti all'origine della controversia nella causa principale, questione pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

15. La sig.ra Govaerts era alle dipendenze come addetta alle pulizie, dal 16 novembre 1992, della società Multiple Immo Services NV, poi dei suoi aventi causa, anzitutto la società CCA NV, quindi la società ISS Facility Services. La medesima era vincolata al suo datore di lavoro mediante tre distinti contratti di lavoro part-time.

16. Il 1° settembre 2004, la sig.ra Govaerts ha stipulato un nuovo contratto di lavoro a durata indeterminata con la ISS Facility Services, pur mantenendo l'anzianità maturata dal 16 novembre 1992. La ISS Facility Services era incaricata della pulizia e della manutenzione di diversi edifici della Città di Gent suddivisi in tre lotti. Il primo includeva i musei e gli edifici storici, il secondo le biblioteche e i centri sociali, il terzo gli edifici amministrativi. Il 1° aprile 2013, la sig.ra Govaerts è divenuta «branch manager» per i tre cantieri di detti lotti. La stessa è stata inabile al lavoro dal 23 aprile al 26 luglio 2013.

17. La Città di Gent ha indetto una gara d'appalto relativa a tutti i lotti summenzionati per il periodo compreso tra il 1° settembre 2013 e il 31 agosto 2016. Al termine di questa procedura, il 13 giugno 2013, la ISS Facility Services non è stata selezionata. Il primo e il terzo lotto sono stati aggiudicati all'Atalian, mentre il secondo lotto è stato aggiudicato alla Cleaning Masters.

18. Il 1° luglio 2013, la ISS Facility Services ha comunicato all'Atalian che, posto che la sig.ra Govaerts lavorava a tempo pieno in tali cantieri, che per circa l'85% erano stati rilevati dall'Atalian, doveva esserle applicato il contratto collettivo n. 32 bis. L'Atalian ha contestato detta analisi già il 3 luglio 2013.

19. Con lettera raccomandata del 30 agosto 2013, la ISS Facility Services ha comunicato alla sig.ra Govaerts che, a seguito del trasferimento dell'impresa e del suo impiego nei cantieri corrispondenti ai lotti 1 e 3, essa sarebbe entrata alle dipendenze dell'Atalian dal 1° settembre 2013, data a partire dalla quale non avrebbe più fatto parte del personale della ISS Facility Services. La ISS Facility Services ha quindi rilasciato alla sig.ra Govaerts un certificato di disoccupazione in cui il 31 agosto 2013 veniva indicato come ultimo giorno di impiego.

20. Con lettera raccomandata del 30 agosto 2013, la ISS Facility Services ha informato l'Atalian che il contratto di lavoro della sig.ra Govaerts le sarebbe stato trasferito di diritto a partire dal 1° settembre 2013 e che, a partire dal lunedì 2 settembre 2013, la sig.ra Govaerts avrebbe potuto rivolgersi solo all'Atalian.

21. Il 3 settembre 2013, l'Atalian ha comunicato alla ISS Facility Services che non considerava che si fosse configurato alcun trasferimento d'impresa ai sensi del contratto collettivo n. 32 bis e che pertanto nessun rapporto contrattuale la vincolava alla sig.ra Govaerts.

22. Il 18 novembre 2013, la sig.ra Govaerts ha presentato un ricorso sia avverso la ISS Facility Services sia avverso l'Atalian dinanzi all'arbeidsrechtbank te Gent (tribunale del lavoro di Gent, Belgio) allo scopo di ottenere il versamento delle indennità di licenziamento, di un premio di fine anno pro rata temporis, nonché di un assegno di ferie per gli anni di servizio 2012 e 2013.

23. Con sentenza del 15 ottobre 2015, tale giudice ha ritenuto che il licenziamento della sig.ra Govaerts fosse irregolare e ha condannato la ISS Facility Services al versamento di un'indennità di licenziamento di EUR 81 561,07, di un premio di fine anno di EUR 1 841,92 e di un assegno di ferie di EUR 4 343,28, con maggiorazione degli interessi per tali tre importi. Il ricorso proposto contro l'Atalian è stato dichiarato irricevibile.

24. Detto giudice ha segnatamente dichiarato che il contratto collettivo n. 32 bis non era applicabile alla sig.ra Govaerts in quanto quest'ultima si occupava, in qualità di branch manager, della pianificazione dei lavori di pulizia e del controllo della loro esecuzione, ossia era incaricata di compiti amministrativi e organizzativi e non partecipava, nei cantieri della Città di Gent, ai lavori di pulizia oggetto del trasferimento. Di conseguenza, la sig.ra Govaerts non era entrata automaticamente al servizio dell'Atalian il 1° settembre 2013.

25. La ISS Facility Services impugnato tale sentenza dinanzi all'Arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent, Belgio). Essa sostiene che, in applicazione del contratto collettivo n. 32 bis, il contratto di lavoro della sig.ra Govaerts è stato trasferito, a partire dal 1° settembre 2013, per l'85% all'Atalian e per il 15% alla Cleaning Masters.

26. Diversamente da quanto dichiarato dall'arbeidsrechtbank te Gent (tribunale del lavoro di Gent), il giudice del rinvio considera che, nella presente causa, l'identità dell'entità economica è stata conservata ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2001/23 e che si è dunque configurato un trasferimento d'impresa ai sensi di tale disposizione. Essa ne deduce che, conformemente all'articolo 7 del contratto collettivo n. 32 bis, che riprende l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente dai contratti di lavoro esistenti al momento del trasferimento, ossia a partire dal 1° settembre 2013, sono stati trasferiti di diritto, in conseguenza di detto trasferimento, all'Atalian e alla Cleaning Masters nella loro qualità di cessionarie.

27. Dato che i compiti della sig.ra Govaerts riguardano esclusivamente i cantieri della Città di Gent, il giudice del rinvio ritiene che quest'ultima faceva parte, il 1° settembre 2013, dell'impresa trasferita. Lo stesso si interroga pertanto sulle conseguenze, alla luce dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, di tale trasferimento d'impresa sul contratto di lavoro della sig.ra Govaerts.

28. Di conseguenza, l'arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent), con decisione del 14 maggio 2018, depositata presso la cancelleria della Corte il 25 maggio 2018, ha deciso di sospendere il procedimento al fine di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le disposizioni dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva [2001/23] debbano essere interpretate nel senso che, in caso di simultaneo trasferimento di diverse parti di un'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, di [tale direttiva], (...) a cessionari diversi, i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro di un dipendente impiegato in ciascuno dei settori trasferiti, in essere al momento del trasferimento, si trasferiscono a ciascuno dei cessionari, seppure in proporzione alla portata dell'impiego del lavoratore interessato nel settore dell'impresa rilevato da ciascun cessionario,

oppure nel senso che detti diritti e obblighi si trasferiscono integralmente al cessionario della parte dell'impresa in cui il lavoratore interessato era impiegato principalmente,

oppure ancora nel senso che, qualora le disposizioni di detta direttiva non possano essere interpretate in nessuno dei modi sopra menzionati, non si configura un trasferimento ad alcun cessionario dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro del suddetto lavoratore, il che avviene anche allorché non sia possibile accertare la portata dell'impiego del lavoratore in ciascuno dei settori dell'impresa rilevati».

29. La sig.ra Govaerts, la ISS Facility Services, l'Atalian nonché la Commissione europea hanno presentato osservazioni scritte. Tutte le parti sono comparse all'udienza tenutasi l'8 maggio 2019 per presentare le loro osservazioni orali.

IV. Analisi

A. Osservazioni preliminari

30. Il primo e il secondo considerando della direttiva 77/187/CEE⁵ disponevano che «l'evoluzione economica implica, sul piano nazionale e comunitario, modifiche delle strutture delle imprese effettuate, tra l'altro, con trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti a nuovi imprenditori in seguito a cessioni contrattuali o a fusioni» e che, a tale proposito, «occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori (...), in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

31. Tali considerando sono stati ripresi nella direttiva 2001/23, che ha abrogato e sostituito la direttiva 77/187⁶.

32. Occorre brevemente ricordare, come sottolineato dalla Corte nella sua giurisprudenza, che la direttiva 77/187 mira solo all'armonizzazione parziale del diritto nazionale del lavoro, estendendo essenzialmente la tutela garantita ai lavoratori in modo autonomo dal diritto dei vari Stati membri anche all'ipotesi del trasferimento dell'impresa⁷. La Corte ha ripetutamente dichiarato che la direttiva 2001/23 mira ad assicurare il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento d'imprenditore, permettendo loro di restare al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite con il cedente⁸. Secondo la Corte, lo scopo della direttiva 2001/23 è quindi quello di garantire, nei limiti del possibile, la continuazione del contratto o un rapporto di lavoro senza modifiche, con il cessionario, onde impedire che i lavoratori coinvolti nel trasferimento dell'impresa vengano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento⁹. La direttiva 2001/23 non ha tuttavia l'obiettivo di evitare le ristrutturazioni delle imprese volte a renderle più competitive ed efficienti. Tale direttiva si occupa infatti soltanto delle conseguenze sociali di siffatte ristrutturazioni attenuandone gli effetti. Se, conformemente alla finalità della predetta direttiva, occorre tutelare i diritti dei lavoratori interessati dal trasferimento, non possono essere ignorati quelli del cessionario, che dev'essere in grado di procedere agli adeguamenti ed ai

5 Direttiva del Consiglio, del 14 febbraio 1977, 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 1977, L 61, pag. 26).

6 V. considerando 2 e 3 della direttiva 2001/23.

7 V., in particolare, sentenza dell'11 luglio 1985, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (105/84, EU:C:1985:331, punto 26). Per quanto concerne la direttiva 2001/23, v. sentenza del 6 marzo 2014, *Amatori e a.* (C-458/12, EU:C:2014:124, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). Il legislatore dell'Unione ha considerato che le differenze di livello che sussistevano tra gli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in caso di ristrutturazioni di imprese potevano ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato interno e che occorreva attenuare tali differenze. V. considerando 2 e 3 della direttiva 77/187. V., a tal riguardo, considerando 4 della direttiva 2001/23.

8 Sentenza del 7 agosto 2018, *Colino Sigüenza* (C-472/16, EU:C:2018:646, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

9 V., in particolare, sentenze dell'11 luglio 1985, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (105/84, EU:C:1985:331, punto 26); del 18 marzo 1986, *Spijkers* (24/85, EU:C:1986:127, punto 11); del 12 novembre 1998, *Europièces* (C-399/96, EU:C:1998:532, punto 37); del 15 dicembre 2005, *Güney-Görres e Demir* (C-232/04 e C-233/04, EU:C:2005:778, punto 31); del 29 luglio 2010, *UGT-FSP* (C-151/09, EU:C:2010:452, punto 40), nonché del 16 maggio 2019, *Plessers* (C-509/17, EU:C:2019:424, punto 52).

cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività¹⁰. Come rilevato anche dalla Corte nella sua giurisprudenza, la direttiva 2001/23 non mira unicamente a salvaguardare, in occasione di un trasferimento di impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro¹¹.

33. La direttiva 77/187 è stata innanzitutto modificata nel merito dalla direttiva 98/50/CE¹² al fine di tenere conto della giurisprudenza della Corte ed è stata poi codificata, senza modifiche nel merito, dalla direttiva 2001/23. In particolare, la nozione di «trasferimento d'impresa» è stata introdotta dalla direttiva 98/50 e figura all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23. La giurisprudenza della Corte sulla direttiva 77/187 risulta quindi di grande utilità ai fini dell'interpretazione delle disposizioni della direttiva 2001/23. Tale giurisprudenza, giacché si basa principalmente su una valutazione caso per caso, è inoltre utile per comprendere la nozione di «trasferimento d'impresa» ai sensi della direttiva 2001/23 e le conseguenze, per un lavoratore, di un siffatto trasferimento in forza dell'articolo 3, paragrafo 1, di tale direttiva.

B. Sulla questione pregiudiziale

34. Risulta dal contesto di fatto e normativo del procedimento principale che la sig.ra Govaerts era alle dipendenze della ISS Facility Services come addetta ai servizi di pulizia e di manutenzione svolti da tale impresa per la Città di Gent. Detto appalto, che riguardava edifici municipali suddivisi in tre lotti, è stato oggetto di una nuova gara d'appalto al termine della quale tali lotti sono stati aggiudicati a due nuove imprese di pulizia, da un lato, la società Atalian che ha conseguito due lotti, e, dall'altro, la società Cleaning Masters che ne ha ottenuto uno.

35. Con la sua questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, alla Corte, se l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale in virtù della quale, in caso di simultaneo trasferimento di diverse parti di un'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva, a cessionari diversi, i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro in essere al momento del trasferimento, per ciascuno dei settori dell'impresa trasferita, si trasferiscono a ciascuno dei cessionari in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore.

36. Per rispondere a detta questione, è necessario determinare previamente se la direttiva 2001/23 sia applicabile al caso di specie. La direttiva 2001/23 trova infatti applicazione nel procedimento principale soltanto in presenza di un «trasferimento d'impresa» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva.

37. Vorrei innanzitutto ricordare che le valutazioni di fatto necessarie al fine di stabilire se si configuri o no un trasferimento nel senso indicato rientrano nella competenza del giudice nazionale, tenuto conto dei criteri d'interpretazione indicati nella giurisprudenza della Corte¹³.

38. Si deve rilevare che, se il giudice del rinvio, nella sua decisione, non ha espresso dubbi in merito all'applicabilità della direttiva 2001/23 al procedimento principale, le parti che hanno presentato osservazioni dinanzi alla Corte hanno invece sostenuto una posizione diversa riguardo alla circostanza se si tratti o no di un «trasferimento d'impresa» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva.

10 V. sentenza del 9 marzo 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punto 31).

11 V. sentenza del 18 luglio 2013, Alemo-Herron e a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25).

12 Direttiva del Consiglio del 29 giugno 1998 che modifica la direttiva 77/187 (GU 1998, L 201, pag. 88). In merito a tale modifica, il considerando 4 della direttiva 98/50, il cui contenuto è ripreso al considerando 8 della direttiva 2001/23, precisava che la sicurezza e la trasparenza esigevano un «chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia» e che tale chiarimento non modificava la sfera di applicazione della direttiva 77/187 quale interpretata dalla Corte.

13 V., in tal senso, sentenza del 18 marzo 1986, Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, punto 14).

39. La ISS Facility Services e la Commissione sostengono che l'entità economica è stata trasferita a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23. La sig.ra Govaerts e l'Atalian affermano invece che non si può configurare un trasferimento d'impresa ai sensi di tale disposizione qualora un'entità economica sia trasferita a cessionari diversi.

40. Ne consegue che esaminerò, in primo luogo, l'applicabilità della direttiva 2001/23, prima di chiarire, in secondo luogo, la portata della tutela dei diritti e degli obblighi dei lavoratori conferita dall'articolo 3, paragrafo 1, di tale direttiva.

1. La questione dell'applicabilità della direttiva 2001/23

41. Occorre innanzitutto ricordare che ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2001/23, la medesima si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno uno scopo di lucro. Peraltro, il trasferimento di un'attività economica di una persona giuridica di diritto pubblico a una persona giuridica di diritto privato¹⁴ o, inversamente, di un'impresa privata al settore pubblico¹⁵ non è escluso dall'ambito di applicazione di detta direttiva. Infatti, ne sono esclusi soltanto la riorganizzazione di strutture della pubblica amministrazione o il trasferimento di funzioni amministrative tra pubbliche amministrazioni¹⁶. Ne discende che il fatto che una delle parti interessate sia, come nel procedimento principale, un comune, ossia, nel caso di specie, la Città di Gent, non osta, di per sé, a che la direttiva 2001/23 trovi applicazione¹⁷.

42. Inoltre, risulta dalla formulazione stessa dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2001/23 che l'applicazione di quest'ultima è soggetta a tre condizioni: il trasferimento deve operare un cambiamento di datore di lavoro, deve riguardare un'impresa, uno stabilimento o una parte di stabilimento, e deve risultare da un contratto. Queste tre condizioni sono già state esaminate dalla Corte in un'ampia giurisprudenza. Per motivi di chiarezza, vorrei però brevemente soffermarmi su ciascuna di esse, limitandomi agli aspetti relativi alle particolarità della presente causa.

a) Il trasferimento dev'essere connesso al cambiamento di datore di lavoro e risultare da un contratto

43. Per quanto attiene alle due condizioni secondo cui il trasferimento dev'essere connesso al cambiamento di datore di lavoro e risultare da un contratto, occorre ricordare che la Corte, nella sua giurisprudenza, ha considerato che la nozione di «cessione contrattuale» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2001/23 dev'essere interpretato in maniera «sufficientemente elastica per rispondere all'obiettivo della direttiva, che è quello di tutelare i lavoratori subordinati in caso di trasferimento della loro impresa»¹⁸. La Corte ha così giudicato a più riprese che l'ambito di applicazione della direttiva 2001/23 si estende a «tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile dell'esercizio dell'impresa che assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa»¹⁹, senza che occorra stabilire se la proprietà dell'impresa sia trasferita o se esistano rapporti contrattuali diretti tra il cedente ed il cessionario²⁰. Di conseguenza, la Corte, basandosi sempre sull'obiettivo perseguito dalla direttiva

14 V., in particolare, sentenza del 18 luglio 2013, Alemo-Herron e a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punti 9 e 26).

15 V., in particolare, sentenza del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 26).

16 V. sentenze del 15 ottobre 1996, Henke (C-298/94, EU:C:1996:382, punto 14); del 26 settembre 2000, Mayeur (C-175/99, EU:C:2000:505, punto 33), e dell'11 novembre 2004, Delahaye (C-425/02, EU:C:2004:706, punto 30).

17 V., in tal senso, sentenza del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 27).

18 V. sentenze del 19 maggio 1992, Redmond Stichting (C-29/91, EU:C:1992:220, punto 11); del 7 marzo 1996, Merckx e Neuhuys (C-171/94 e C-172/94, EU:C:1996:87, punto 28); del 13 settembre 2007, Jouini e a. (C-458/05, EU:C:2007:512, punto 24), nonché del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 29).

19 V., in particolare, sentenze del 17 dicembre 1987, Ny Mølle Kro (287/86, EU:C:1987:573, punto 12); del 15 giugno 1988, Bork International e a. (101/87, EU:C:1988:308, punto 13); del 19 maggio 1992, Redmond Stichting (C-29/91, EU:C:1992:220, punto 11); del 20 novembre 2003, Abler e a. (C-340/01, EU:C:2003:629, punto 41); del 15 dicembre 2005, Güney-Görres e Demir (C-232/04 e C-233/04, EU:C:2005:778, punto 37); del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 30), nonché del 7 agosto 2018, Colino Sigüenza (C-472/16, EU:C:2018:646, punto 28).

20 V., in particolare, sentenza del 7 marzo 1996, Merckx e Neuhuys (C-171/94 e C-172/94, EU:C:1996:87, punti 28 e 30).

2001/23, ha statuito che quest'ultima può essere applicata a prescindere dalla natura dell'operazione giuridica mediante cui un'impresa subentra ad un'altra e dall'assenza di legami contrattuali diretti tra i datori di lavoro successivi²¹. Da tale giurisprudenza risulta chiaramente che le modalità del trasferimento sono irrilevanti.

44. La Corte ha inoltre confermato nella sua giurisprudenza l'applicazione della direttiva 2001/23 agli appalti di servizi²², compresi gli appalti pubblici²³. Pertanto, qualora un appalto pubblico relativo ai servizi di pulizia degli edifici cittadini, come avviene nel caso di specie, sia oggetto di una nuova gara d'appalto, al termine della quale esso è aggiudicato a uno o più nuovi aggiudicatari, l'applicabilità di tale direttiva non è, in via di principio, esclusa.

45. Vorrei inoltre ricordare che la Corte ha già ritenuto che la circostanza che le disposizioni di un contratto collettivo impongano alla nuova impresa un subentro nei contratti di lavoro non abbia, in ogni caso, alcuna incidenza sul fatto che il trasferimento riguarda un'entità economica²⁴. Da tale giurisprudenza risulta che l'ambito di applicazione della direttiva 2001/23 non riguarda solo i trasferimenti effettuati mediante contratti volontariamente conclusi tra le parti interessate e comprende altresì i trasferimenti che si basano su un obbligo previsto da un contratto collettivo.

46. Pertanto, il fatto che il trasferimento di tutto il personale addetto ai lavori di pulizia non si basi su una volontà autonoma delle parti interessate, ma su un obbligo previsto da un contratto collettivo settoriale non esclude la presente causa dall'ambito di applicazione di tale direttiva²⁵.

21 V., in particolare, sentenza del 10 febbraio 1988, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (324/86, EU:C:1988:72, punto 11), in cui la Corte ha concluso che la direttiva 77/187 si applicava in assenza di contratto tra i due datori di lavoro dell'impresa che subentravano a capo dell'impresa: «[L]a direttiva si applica in una situazione in cui, alla scadenza di un contratto di affitto-gestione non trasferibile, il titolare di un'impresa ceda l'azienda ad un nuovo affittuario-gestore che prosegua l'esercizio dell'impresa senza interruzione, con lo stesso personale precedentemente licenziato alla scadenza del primo contratto di affitto-gestione».

22 V., in particolare, sentenze del 12 novembre 1992, *Watson Rask e Christensen* (C-209/91, EU:C:1992:436, punto 17); del 14 aprile 1994, *Schmidt* (C-392/92, EU:C:1994:134, punti da 12 a 14), nonché dell'11 marzo 1997, *Süzen* (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 11). La Corte ha affermato in tali sentenze che possono rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 77/187 fattispecie in cui un imprenditore affida, mediante contratto, ad un altro imprenditore la responsabilità di provvedere ad un servizio di mensa destinato ai dipendenti, gestito in precedenza in modo diretto, dietro corresponsione di un compenso e di vari vantaggi le cui modalità sono determinate dall'accordo fra essi concluso e l'incarico di svolgere lavori di pulizia ai quali, prima del trasferimento, provvedeva direttamente; nonché una fattispecie in cui un committente, che aveva affidato i lavori di pulizia dei propri locali ad un primo imprenditore, risolve il contratto stipulato con quest'ultimo e conclude, ai fini dell'esecuzione di lavori analoghi, un nuovo contratto con un secondo imprenditore. Per quanto riguarda le successioni di appalti di servizi, v., altresì, sentenze del 10 dicembre 1998, *Hernández Vidal e a.* (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, EU:C:1998:594, punto 35), nonché del 20 novembre 2003, *Abler e a.* (C-340/01, EU:C:2003:629, punto 43).

23 In particolare, per quanto concerne il servizio pubblico di assistenza a domicilio di persone disabili di un comune, v. sentenza del 10 dicembre 1998, *Hidalgo e a.* (C-173/96 e C-247/96, EU:C:1998:595, punto 34). Per quanto riguarda l'appalto di servizi del trasporto pubblico di linea con autobus, v. sentenza del 25 gennaio 2001, *Liikenne* (C-172/99, EU:C:2001:59, punto 44). Con riferimento alla successione di un prestatario a un altro per un appalto pubblico di servizi relativo al controllo dei passeggeri e dei loro bagagli in un aeroporto, v. sentenza del 15 dicembre 2005, *Güney-Görres e Demir* (C-232/04 e C-233/04, EU:C:2005:778, punto 37). Infine, per quanto concerne la cessazione dell'attività del primo aggiudicatario prima della fine dell'anno scolastico in corso e la designazione di un nuovo aggiudicatario all'inizio dell'anno scolastico successivo per un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica, v. sentenza del 7 agosto 2018, *Colino Sigiienza* (C-472/16, EU:C:2018:646, punto 46).

24 In merito alla riassunzione del personale di un'impresa di vigilanza imposta da un contratto collettivo, v. sentenza dell'11 luglio 2018, *Somoza Hermo e Ilunión Seguridad* (C-60/17, EU:C:2018:559, punto 38). Per quanto riguarda la riassunzione di una parte del personale di un'impresa subappaltatrice di pulizie imposta da un contratto collettivo settoriale, v. sentenza del 24 gennaio 2002, *Temco* (C-51/00, EU:C:2002:48, punto 27).

25 Secondo il giudice del rinvio, il trasferimento d'impresa mediante contratto collettivo ha determinato, nel caso di specie, il mutamento automatico della persona che avrebbe esercitato potere di direzione sui dipendenti. Tale giudice afferma che tutti i lavoratori che svolgevano attività di pulizia nei cantieri dei tre lotti della Città di Gent erano stati trasferiti per legge ai due aggiudicatari in forza dell'articolo 3 del contratto collettivo di lavoro, stipulato nel Comitato paritario per le imprese di pulizia e di disinfestazione relativo alla riassunzione del personale a seguito di un trasferimento del contratto di manutenzione, dichiarato generalmente applicabile con regio decreto del 19 luglio 2006. Essa rileva inoltre che ai sensi dell'articolo 7 del contratto collettivo n. 32 bis, i diritti e gli obblighi derivanti per la ISS Facility dai contratti di lavoro per i dipendenti esistenti, al momento del trasferimento, il 1° settembre 2013, sono stati trasferiti, a seguito di detto trasferimento, all'Atalian e alla Cleaning Masters.

b) Il trasferimento deve avere ad oggetto un'impresa, uno stabilimento o una parte di stabilimento

47. Per quanto riguarda la condizione secondo cui il trasferimento deve avere ad oggetto un'impresa, uno stabilimento o una parte di stabilimento, la sig.ra Govaerts afferma che, diversamente da quanto dichiarato dal giudice del rinvio, non può configurarsi un trasferimento d'impresa ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2001/23 qualora un'entità economica sia trasferita a cessionari diversi. La sig.ra Govaerts sostiene, fondandosi sui punti 36 e 41 della sentenza CLECE²⁶ relativa al trasferimento d'impresa nell'ambito di un'aggiudicazione dei servizi di pulizia, nonché sulla sentenza Botzen e a.²⁷, che un trasferimento d'impresa non comprende i lavoratori che, essendo addetti ad un ufficio amministrativo dell'impresa non trasferito come tale, svolgevano talune attività a vantaggio della parte trasferita dell'impresa. La sig.ra Govaerts ne deduce²⁸ che, non essendo stata stabilmente e specificamente assegnata a uno o a più dei servizi trasferiti, non rientrava nell'entità economica oggetto di un trasferimento d'impresa. La medesima precisa di avere «a malapena» lavorato nei cantieri di pulizia in questione, tenuto conto della data alla quale questi ultimi le sono stati assegnati e della sua inabilità al lavoro nel periodo compreso tra il 23 aprile e il 26 luglio 2013.

48. Non sono convinto dell'esattezza di tale argomento che, a mio avviso, si fonda su un'interpretazione erronea delle suddette sentenze.

49. In primo luogo, vorrei rammentare che la nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2001/23 è definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della stessa come «ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro»²⁹. Una tal persona, laddove sia tutelata dalla normativa nazionale in quanto dipendente e sia titolare di un contratto di lavoro alla data del trasferimento, può essere considerata «lavoratore» e beneficiare così della tutela della direttiva 2001/23³⁰. Dalla decisione di rinvio emerge che il contratto collettivo applicabile nel caso di specie riguarda tutti i lavoratori che svolgevano attività di pulizia nei cantieri rientranti in uno dei tre lotti della Città di Gent³¹. Invece, né dalla decisione di rinvio né dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che la sig.ra Govaerts non sia tutelata in qualità di «lavoratore» dal diritto nazionale e non sia quindi considerata come «lavoratore».

50. In secondo luogo, secondo una giurisprudenza costante della Corte, per stabilire se si configuri un «trasferimento» dell'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, il criterio decisivo consiste nella circostanza che l'entità in questione conservi la propria identità, che risulta in particolare dal fatto che la sua gestione sia stata effettivamente proseguita o ripresa³². Tale formulazione è stata introdotta dalla direttiva 98/50 nel testo della direttiva 77/187 e figura all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23.

51. Di conseguenza, per determinare se una siffatta entità conservi la propria identità, occorre prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, fra le quali rientrano in particolare il tipo di impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno degli elementi materiali, quali gli edifici ed i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo

26 Sentenza del 20 gennaio 2011 (C-463/09, EU:C:2011:24).

27 Sentenza del 7 febbraio 1985 (186/83, EU:C:1985:58).

28 Sentenza del 10 dicembre 1998 (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, EU:C:1998:594).

29 Per quanto riguarda l'ambito di applicazione al personale della direttiva 77/187, la Corte ha dichiarato a più riprese che solo i lavoratori ai sensi della normativa nazionale potevano avvalersi della tutela prevista dalla suddetta direttiva. V., in particolare, sentenza del 14 settembre 2000, Collino e Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punto 36 e giurisprudenza ivi citata). Tale rinvio al diritto nazionale è stato codificato dalla direttiva 98/50, poi dalla direttiva 2001/23.

30 V., in particolare, sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

31 V. nota a piè di pagina 25.

32 V., in particolare, sentenze del 18 marzo 1986, Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, punto 11); dell'11 marzo 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 10), nonché del 20 novembre 2003, Abler e a. (C-340/01, EU:C:2003:629, punto 29). V., altresì, sentenze del 6 settembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punto 60), nonché del 6 marzo 2014, Amatori e a. (C-458/12, EU:C:2014:124, punto 30).

imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività. Secondo la Corte, questi elementi sono tuttavia soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere considerati isolatamente³³.

52. La Corte ha inoltre rilevato che un'entità economica può essere in grado, in determinati settori, di operare senza elementi patrimoniali materiali o immateriali significativi, di modo che la conservazione della sua identità, al di là dell'operazione di cui essa è oggetto, non può, per ipotesi, dipendere dalla cessione di tali elementi³⁴. Dopo la sentenza Süzen³⁵, essa ha ritenuto che, quando, in determinati settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, come avviene in particolare per i servizi di pulizia, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità, «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». In tal caso, la Corte ha dichiarato che «il nuovo imprenditore acquisisce (...) l'insieme organizzato di elementi che gli consentirà il proseguimento delle attività o di talune attività dell'impresa cedente in modo stabile»³⁶.

53. In terzo luogo, va rammentato che, secondo la giurisprudenza della Corte, «costituisce un'[entità economica] qualsiasi complesso organizzato di persone e di elementi, il quale consenta l'esercizio di un'attività economica che sia finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo e sia sufficientemente strutturata ed autonoma»³⁷. Pertanto, ai fini dell'applicazione della direttiva 2001/23, l'entità economica in questione deve in particolare, anteriormente al trasferimento, godere di un'autonomia funzionale sufficiente, là dove la nozione di «autonomia» si riferisce ai poteri, riconosciuti *ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato*, di organizzare, in modo relativamente libero e indipendente, il lavoro in seno a tale gruppo e, più specificamente, di impartire istruzioni e distribuire compiti ai lavoratori subordinati appartenenti al gruppo medesimo, e ciò senza intervento diretto da parte di altre strutture organizzative del datore di lavoro³⁸.

54. Di conseguenza, a mio avviso, dato che, come risulta dalla decisione di rinvio, la sig.ra Govaerts, in qualità di branch manager, faceva parte del gruppo autonomo di lavoratori trasferiti per il quale doveva prevedere uno speciale inquadramento, sia in loco che nella sede dell'azienda, è chiaro che, come giustamente rilevato dalla Commissione, quest'ultima era assegnata all'entità economica trasferita. La situazione sarebbe stata diversa qualora la sig.ra Govaerts non avesse effettuato la maggior parte delle sue attività nell'ambito dell'entità economica interessata, ma «che [essendo stata addetta] ad un ufficio amministrativo dell'impresa non trasferito come tale, [aveva svolto] talune attività a vantaggio della

33 V., in particolare, sentenze del 18 marzo 1986, Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, punto 13); dell'11 marzo 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 14); del 20 novembre 2003, Abler e a. (C-340/01, EU:C:2003:629, punto 33), nonché del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 34).

34 V. sentenze dell'11 marzo 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 18); del 10 dicembre 1998, Hernández Vidal e a. (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, EU:C:1998:594, punto 31); del 29 luglio 2010, UGT-FSP (C-151/09, EU:C:2010:452, punto 28), nonché del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 35).

35 Sentenza dell'11 marzo 1997 (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 18). Il criterio della riassunzione della maggior parte del personale è stato oggetto di discussione in dottrina. Alcuni autori sostengono che il trasferimento dei rapporti di lavoro sarebbe la conseguenza giuridica del trasferimento e non sarebbe allo stesso tempo una condizione materiale. V., in particolare, Davies, P., «Taken to the cleaners? Contracting Out of Services Yet Again», *Industrial Law Journal*, 1997, n. 26, pag. 193; Laulom, S., «Les dialogues entre juge communautaire et juges nationaux en matière de transfert d'entreprise», *Droit social*, 1999, n. 9-10, pag. 821, nonché Viala, Y., «Le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise en droit allemand», *Droit social*, 2005, n. 2, pag. 203. V., a tal riguardo, conclusioni dell'avvocato generale Cosmas nelle cause riunite Hernández Vidal e a. (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, EU:C:1998:426, paragrafi da 78 a 85, e in particolare paragrafo 80); conclusioni dell'avvocato generale Poiares Maduro nelle cause riunite Güney-Görres e Demir (C-232/04 e C-233/04, EU:C:2005:395, paragrafo 52), e conclusioni dell'avvocato generale Trstenjak nella causa CLECE (C-463/09, EU:C:2010:636, paragrafi da 62 a 66).

36 V. sentenze dell'11 marzo 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 21); del 10 dicembre 1998, Hernández Vidal e a. (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, EU:C:1998:594, punto 32); del 29 luglio 2010, UGT-FSP (C-151/09, EU:C:2010:452, punto 29), nonché del 20 gennaio 2011, CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, punto 36). V., altresì, sentenza del 24 gennaio 2002, Temco (C-51/00, EU:C:2002:48, punto 26).

37 Sentenza del 6 marzo 2014, Amatori e a. (C-458/12, EU:C:2014:124, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

38 Sentenza del 6 marzo 2014, Amatori e a. (C-458/12, EU:C:2014:124, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

parte trasferita»³⁹. Tuttavia, ciò non si verifica nel caso di specie in quanto la sig.ra Govaerts si occupava, presso l'entità economica trasferita, della pianificazione e dell'organizzazione dei lavori da effettuare nei cantieri rientranti nei tre lotti della Città di Gent e rientrava dunque tra i lavoratori interessati dal trasferimento dell'impresa. L'elemento determinante per accertare l'appartenenza della sig.ra Govaerts a un'entità economica non è dunque la durata del periodo durante il quale faceva parte di tale entità economica prima del trasferimento, ma il fatto che rivestiva la qualità di branch manager per i tre lotti trasferiti e che, di conseguenza, garantiva il coordinamento e la direzione del personale addetto alle pulizie presso detta entità economica, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

55. Infine, vorrei ancora ricordare che la Corte ha già statuito che la circostanza che un'entità economica sia sciolta e le sue attività siano trasferite ad altre due entità non costituisce, di per sé, un ostacolo all'applicabilità della direttiva 2001/23⁴⁰. Inoltre, se così non fosse, sarebbe facile aggirare l'applicazione di tale direttiva.

56. Da quanto precede risulta che un trasferimento come quello in questione nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione materiale della direttiva 2001/23. In tal caso, spetta al giudice del rinvio stabilire, alla luce di tutti gli elementi d'interpretazione sopra esposti, se l'identità dell'entità trasferita è stata conservata.

2. La questione delle conseguenze del trasferimento di un'entità economica a due cessionari sul mantenimento dei diritti e degli obblighi dei lavoratori, conferiti all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23

57. Da quanto precede risulta che il fatto che le attività dell'entità economica di cui faceva parte la sig.ra Govaerts siano state trasferite ad altre due entità, ossia l'Atalian e la Cleaning Masters, non impedisce di ritenere che si sia configurato un trasferimento d'impresa ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2001/23.

58. Tuttavia, occorre altresì esaminare la questione fondamentale di stabilire quali sono le conseguenze di un trasferimento simultaneo a due cessionari rispetto al mantenimento dei diritti e degli obblighi dei lavoratori garantiti dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23. Più specificamente, è necessario determinare se i diritti e gli obblighi derivanti per la ISS Facility Services dal contratto di lavoro della sig.ra Govaerts esistenti al momento del trasferimento siano stati trasferiti all'Atalian o alla Cleaning Masters oppure a entrambe.

59. L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 dispone che 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. Tale disposizione non precisa tuttavia come distribuire il personale trasferito tra queste nuove entità economiche.

60. Nella presente causa, il giudice del rinvio propone quattro ipotesi di interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23. Per quanto riguarda le parti che intervengono nella controversia, le loro posizioni in merito all'interpretazione di tale disposizione sono divergenti.

61. La ISS Facility Services sostiene che i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto in questione sono integralmente trasferiti al cessionario della parte dell'impresa in cui il lavoratore interessato era impiegato a titolo principale e alla quale quest'ultimo doveva essere considerato assegnato. La ISS Facility Services fa riferimento solo in subordine alla possibilità di suddividere le prestazioni realizzate dalla sig.ra Govaerts per ognuno dei lotti interessati, in modo tale da considerare quest'ultima vincolata

³⁹ V., a tal riguardo, sentenza del 7 febbraio 1985, Botzen e a. (186/83, EU:C:1985:58, punto 16).

⁴⁰ V. sentenza del 20 luglio 2017, Piscarreta Ricardo (C-416/16, EU:C:2017:574, punto 44).

da un contratto di lavoro part-time presso ciascuno dei cessionari⁴¹. Infatti, la soluzione proposta in via principale dalla ISS Facility Services coincide con la seconda ipotesi formulata dal giudice del rinvio nella sua domanda, mentre la soluzione che propone in subordine corrisponde alla prima ipotesi evocata nella questione pregiudiziale⁴².

62. La sig.ra Govaerts ritiene che, supponendo che si configuri effettivamente un trasferimento d'impresa⁴³, i diritti e gli obblighi si trasferiscano integralmente al cessionario della parte dell'impresa in cui ella era impiegata stabilmente. Nel caso di diversi trasferimenti simultanei d'impresa, la possibilità di trasferire un lavoratore part-time a diverse imprese non soltanto sarebbe incompatibile con la nozione di «trasferimento di un'entità economica che conserva la propria identità», ma pregiudicherebbe inoltre l'obiettivo della direttiva 2001/23 di proteggere i lavoratori in caso di cambiamento d'impresa.

63. L'Atalian concorda, in sostanza, con la sig.ra Govaerts su quest'ultimo punto e aggiunge che, secondo la normativa belga, la durata settimanale del lavoro part-time non può essere inferiore a un terzo della durata settimanale del lavoro a tempo pieno. Una ripartizione proporzionale dei diritti e degli obblighi derivanti da un contratto di lavoro tra diverse entità cessionarie potrebbe quindi portare a una violazione del diritto nazionale.

64. La Commissione considera infine, come emerge dalle sue osservazioni scritte, che la questione sollevata dal giudice del rinvio può trovare risposta nella sentenza Botzen e a.⁴⁴ Essa sostiene così che basta scindere il contratto di lavoro a tempo pieno di cui trattasi nel procedimento principale in due contratti part-time in proporzione all'attività svolta presso ciascuno dei cessionari.

65. Ritengo che, se è vero che occorre ovviamente attenuare la risposta alla questione sollevata dal giudice del rinvio proposta dalla Commissione, tale sentenza della Corte costituisca tuttavia il punto di partenza per l'esame di detta questione.

a) Il trasferimento dei diritti e degli obblighi derivanti per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro a seguito di un trasferimento d'impresa: gli insegnamenti della sentenza Botzen e a.

66. Per cogliere bene la portata della sentenza Botzen e a.⁴⁵, ne ricorderò brevemente i fatti. Tale causa riguardava il trasferimento di ex lavoratori da una società dichiarata fallita a una nuova società. Quest'ultima era stata costituita, in particolare, per conservare una parte dei posti di lavoro. Tra queste due società era stato stipulato un accordo che prevedeva, segnatamente, l'assunzione del personale di determinati reparti della società fallita. Tuttavia, i servizi generali e amministrativi ne erano stati esclusi. In tale contesto, la Corte ha valutato se la direttiva 77/187 comprendeva anche i diritti e le obbligazioni scaturenti per il cedente da un contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento e stipulato con lavoratori che, pur *non appartenendo alla parte trasferita dell'impresa*, svolgevano determinate attività implicanti l'impiego di mezzi dell'azienda assegnati a tale parte trasferita o che, essendo addetti ad un ufficio amministrativo dell'impresa *non trasferito come tale*,

41 Secondo la ISS Facility Services, un contratto part-time a concorrenza del 66% potrebbe essere stipulato con l'Atalian e un altro contratto part-time a concorrenza del 34% potrebbe essere concluso con la Cleaning Masters. Una siffatta ripartizione sarebbe basata sul valore economico dei lotti aggiudicati ai cessionari dalla Città di Gent di cui la ISS Facility Services era precedentemente responsabile.

42 La terza ipotesi avanzata dal giudice del rinvio, qualora le prime due non fossero accolte, consiste nell'interpretare l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 nel senso che non vi può essere mantenimento dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro per cessionari, mentre la quarta equivale a interpretare tale disposizione nel senso che non si può configurare un mantenimento di detti diritti e obblighi laddove non sia possibile scindere l'attività svolta dal lavoratore tra i due cessionari. V., a tal riguardo, paragrafo 28 delle presenti conclusioni.

43 La sig.ra Govaerts ha precisato in udienza che la sua posizione iniziale era di considerare che, sebbene si fosse configurato un trasferimento del personale addetto alle pulizie nei cantieri dei diversi lotti, il fatto che fosse incaricata di compiti amministrativi e organizzativi e non partecipasse, nei cantieri della Città di Gent, ai lavori di pulizia oggetto del trasferimento comporta che essa non rientrava nell'entità economica oggetto del trasferimento. Essa ha tuttavia aggiunto che, a seguito di detto trasferimento di personale, era stata tenuta a invocare, in virtù del diritto belga, la risoluzione del suo contratto e, pertanto, non aveva più potuto tornare a lavorare presso la ISS Facility Services.

44 Sentenza del 7 febbraio 1985, Botzen e a. (186/83, EU:C:1985:58).

45 Sentenza del 7 febbraio 1985 (186/83, EU:C:1985:58).

svolgevano talune attività a vantaggio della parte trasferita. Basandosi sul criterio secondo cui «il rapporto di lavoro è essenzialmente caratterizzato dal vincolo esistente tra il lavoratore e la parte dell'impresa o dello stabilimento cui esso è addetto per svolgere il suo compito», la Corte ha dichiarato che, per stabilire se tali diritti e obbligazioni vengano trasferiti a norma della direttiva 77/187, «basta accertare a quale parte dell'impresa o dello stabilimento il lavoratore fosse addetto»⁴⁶. Nella sua sentenza, la Corte ha risposto che, nell'ambito del trasferimento in questione, i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente non erano trasferiti al cessionario.

67. È vero che la causa che ha dato luogo alla sentenza Botzen e a.⁴⁷ riguardava un trasferimento d'impresa a un solo cessionario e si potrebbe ritenere che essa non si presti a un ragionamento per analogia. Tuttavia, detta sentenza mi sembra pertinente per valutare se i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente da questo rapporto di lavoro sono stati trasferiti (o meno) al cessionario in conseguenza di tale trasferimento. Pertanto, è fondamentale sapere presso quale parte dell'impresa, quella oggetto del trasferimento o meno, il lavoratore svolgeva le sue funzioni: se il lavoratore svolgeva le sue funzioni presso la parte dell'impresa o dell'entità economica che è stata trasferita, anche i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente dal contratto di lavoro di detto lavoratore dovevano dunque essere trasferiti.

68. Dalla decisione di rinvio risulta che la sig.ra Govaerts era assegnata all'entità economica trasferita e che, ai sensi dell'articolo 7 del contratto collettivo n. 32 bis, i diritti e gli obblighi derivanti per ISS Facility Services dai contratti di lavoro dei lavoratori esistenti al momento del trasferimento sono stati, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti di diritto all'Atalian e alla Cleaning Masters.

69. Si pone dunque la questione se il fatto che, nel procedimento principale, l'entità economica sia stata trasferita non a uno ma a due cessionari escluda l'applicazione del criterio *del vincolo esistente tra il lavoratore e la parte dell'impresa trasferita* per valutare se i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente da un contratto di lavoro sono stati trasferiti ai suddetti cessionari.

70. Non credo che sia così. Infatti, qualora l'entità economica a cui un lavoratore era addetto sia stata trasferita, i diritti e gli obblighi derivanti per il cedente dal contratto di lavoro sono trasferiti al cessionario. Il fatto che si sia configurato un trasferimento a uno o più cessionari simultaneamente non incide, a mio parere, sul trasferimento dei diritti e degli obblighi. Come rilevato dal giudice del rinvio, se i tre lotti della Città di Gent fossero stati assegnati unicamente all'Atalian, è chiaro che quest'ultima sarebbe subentrata nei diritti e negli obblighi derivanti per la ISS Facility Services dal contratto di lavoro della sig.ra Govaerts.

71. Ciò detto, a mio avviso la Commissione si è spinta addirittura oltre ritenendo che il criterio *del vincolo esistente tra il lavoratore e la parte dell'impresa trasferita* possa inoltre essere applicato nel caso di un'eventuale scissione del contratto di lavoro di un lavoratore addetto a parti diverse dell'impresa trasferite simultaneamente a due cessionari. A tale riguardo, la Commissione afferma che basta scindere il contratto di lavoro a tempo pieno di cui trattasi nel procedimento principale in due contratti part-time in proporzione all'attività svolta presso ciascuno dei cessionari.

⁴⁶ Sentenza del 7 febbraio 1985, Botzen e a. (186/83, EU:C:1985:58, punti 14 e 15).

⁴⁷ Sentenza del 7 febbraio 1985 (186/83, EU:C:1985:58).

b) Il trasferimento dei diritti e degli obblighi derivanti per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro a seguito di un trasferimento d'impresa al cessionario: applicazione del criterio del «cessionario principale» o del criterio del trasferimento a due cessionari in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore

72. Va ricordato che, come risulta dalla giurisprudenza citata al punto 32 delle presenti conclusioni, la direttiva 2001/23 mira a garantire che i lavoratori colpiti da un trasferimento d'impresa siano tutelati nei loro rapporti di lavoro con il cessionario allo stesso modo in cui lo erano nei loro rapporti di lavoro con il cedente, e ciò senza tuttavia ignorare i diritti del cessionario⁴⁸. Infatti, tale direttiva non mira unicamente a *salvaguardare o mantenere*, in occasione di un trasferimento di impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro⁴⁹. Viceversa, detta direttiva 77/187 non può essere validamente invocata per ottenere un miglioramento delle condizioni retributive o di altre condizioni lavorative in occasione di un trasferimento d'impresa⁵⁰.

73. Ne consegue che, alla luce degli obiettivi della direttiva 2001/23, l'argomento di ISS Facility Services secondo cui i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro in questione sono integralmente trasferiti al cessionario della parte dell'impresa in cui il lavoratore interessato era impiegato principalmente dev'essere respinto, in quanto esso implica un miglioramento delle condizioni di lavoro del lavoratore colpito dal trasferimento⁵¹.

74. Nel caso di specie, la sig.ra Govaerts era branch manager dei tre cantieri corrispondenti ai tre lotti aggiudicati, posto che due lotti sono stati assegnati all'Atalian e uno alla Cleaning Masters. L'applicazione del criterio dell'«impresa o [del]la parte dell'impresa in cui il lavoratore interessato era impiegato principalmente» o del «cessionario principale», sostenuta dalla ISS Facility Services, porterebbe quindi a una situazione in cui la sig.ra Govaerts beneficerebbe di un contratto di lavoro a tempo pieno con l'Atalian mentre, prima del trasferimento, essa lavorava per il 66% nei cantieri corrispondenti ai due lotti aggiudicati a tale società. Tale cessionario dovrebbe dunque assumere al 100% un lavoratore che lavorava per il cedente soltanto per il 66% in virtù di detti due lotti. Inoltre, come giustamente rilevato dalla Commissione, l'applicazione di tale criterio sarebbe ancora più difficile qualora un'impresa fosse trasferita segnatamente a tre o quattro cessionari.

75. Al contrario, il fatto di scindere un contratto di lavoro a tempo pieno, a seguito di un trasferimento di un'impresa, in più contratti di lavoro part-time e, quindi, di ripartire i diritti e gli obblighi dei lavoratori interessati derivanti da tale contratto con il cedente in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore mi pare conforme all'obiettivo della direttiva 2001/23.

76. Una siffatta soluzione è confermata dalla formulazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2001/23 che prevede che «gli Stati membri non potranno escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro a motivo unicamente del numero di ore di lavoro prestate o da prestare». Ne consegue che i rapporti di lavoro part-time rientrano nell'ambito di applicazione materiale di tale direttiva.

77. Ciò detto, si deve tener conto delle implicazioni di una siffatta soluzione rispetto all'obiettivo della tutela dei lavoratori della direttiva 2001/23. Occorre pertanto rammentare che tale direttiva, così come non può essere invocata per migliorare le condizioni di lavoro del lavoratore colpito dal trasferimento dell'impresa, non può essere fatta valere ai fini di un loro deterioramento.

48 V., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punto 31).

49 V. sentenza del 18 luglio 2013, Alemo-Herron e a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25).

50 Sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punto 77).

51 V., in tal senso, giurisprudenza citata alla nota n. 52 delle presenti conclusioni.

78. È necessario ricordare che risulta dall'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/23 che «[s]e il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro»⁵².

79. Pertanto, nell'ipotesi in cui la scissione del contratto di lavoro in questione si riveli impossibile tra i due cessionari o pregiudichi il mantenimento dei diritti dei lavoratori garantiti dalla suddetta direttiva, o qualora il lavoratore si opponga, dopo il trasferimento dell'impresa, alla scissione del suo contratto, il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro di cui trattasi può essere risolto e tale risoluzione deve essere considerata come dovuta alla responsabilità del o dei cessionari ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/23⁵³. Ritengo infatti che la possibilità per il lavoratore di opporsi a una siffatta scissione del suo contratto di lavoro e di avvalersi dell'articolo 4, paragrafo 2, di tale direttiva sia giustificata dal fatto che la suddetta scissione, per sua natura, può comportare notevoli inconvenienti per il lavoratore, in particolare per quanto riguarda lo svolgimento dei suoi compiti⁵⁴.

V. Conclusione

80. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di risolvere la questione pregiudiziale proposta dall'*arbeidshof te Gent* (Corte del lavoro di Gent, Belgio) come segue:

- 1) L'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, 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, dev'essere interpretato nel senso che non osta a una normativa nazionale in virtù della quale, in caso di simultaneo trasferimento di diverse parti di un'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva a cessionari diversi, i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro in essere al momento del trasferimento, per ciascuno dei settori dell'impresa trasferita, si trasferiscono a ciascuno dei cessionari in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore.
- 2) Tuttavia, nell'ipotesi in cui la scissione del contratto di lavoro in questione si riveli impossibile tra i due cessionari o pregiudichi il mantenimento dei diritti dei lavoratori garantiti dalla direttiva 2001/23, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, o qualora il lavoratore si opponga, dopo il trasferimento dell'impresa, alla scissione del suo contratto, il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro di cui trattasi può essere risolto e tale risoluzione deve essere considerata come dovuta alla responsabilità del o dei cessionari ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, di tale direttiva.

⁵² In particolare, la Corte ha già dichiarato che «un cambiamento del livello della retribuzione concessa al lavoratore figura tra le modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro ai sensi di questa disposizione, (...). Quando il contratto o il rapporto di lavoro è rescisso per il fatto che il trasferimento comporta un tale cambiamento, la rescissione dev'essere considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro». Sentenza del 7 marzo 1996, *Merckx e Neuhuys* (C-171/94 e C-172/94, EU:C:1996:87, punto 38). V., altresì, sentenze dell'11 novembre 2004, *Delahaye* (C-425/02, EU:C:2004:706, punto 33), nonché del 6 settembre 2011, *Scattolon* (C-108/10, EU:C:2011:542, punti 81 e 82).

⁵³ Occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 8 di tale direttiva, la stessa «non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di incoraggiare o consentire l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori».

⁵⁴ Segnatamente, per quanto concerne la distanza tra le sedi dei due cessionari o la sincronizzazione delle ferie annuali del lavoratore.