

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

26 marzo 2020

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2001/23/CE – Articolo 3, paragrafo 1 – Trasferimenti d'impresa – 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 assegnato a tutti i lotti dell'appalto»

Nella causa C-344/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent, Belgio), con decisione del 14 maggio 2018, pervenuta in cancelleria il 25 maggio 2018, nel procedimento

ISS Facility Services NV

contro

Sonia Govaerts,

Atalian NV, già Euroclean NV,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da M. Vilaras, presidente di sezione, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe e N. Piçarra (relatore), giudici,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: M. Ferreira, amministratrice principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'8 maggio 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per la ISS Facility Services NV, da J. Dubaere, avocat;
- per S. Govaerts, da S. De Beul;
- per l'Atalian NV, da S. Diels e E. Carlier, advocaten;
- per la Commissione europea, da M. van Beek, M. Kellerbauer e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 novembre 2019,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'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 (GU 2001, L 82, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Sonia Govaerts, da un lato, e la ISS Facility Services NV (in prosieguo: la «ISS») e l'Atalian NV, già Euroclean NV, dall'altro, in merito al suo licenziamento e alle conseguenze di quest'ultimo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Il considerando 3 della direttiva 2001/23 stabilisce che:

«Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».
- 4 L'articolo 1, paragrafo 1, della medesima direttiva dispone quanto segue:

«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.

(...)».
- 5 L'articolo 2, paragrafo 2, della suddetta direttiva così dispone:

«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;

(...)».
- 6 A norma dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva:

«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».
- 7 L'articolo 4 della direttiva 2001/23 dispone quanto segue:

«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.

Gli Stati membri possono prevedere che il primo comma non si applichi a talune categorie delimitate di lavoratori non coperti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri in materia di tutela contro il licenziamento.

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».

Diritto belga

- 8 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 del 25 luglio 1985 (*Moniteur belge* del 9 agosto 1985, pag. 11527), modificato dal contratto collettivo di lavoro del 13 marzo 2002, n. 32 quinquies, reso obbligatorio con regio decreto del 14 marzo 2002 (*Moniteur belge* del 29 marzo 2002, pag. 13382), recepisce la direttiva 2001/23 nel diritto belga. È pacifico che tale recepimento è stato effettuato in conformità con tale direttiva.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 9 La sig.ra Govaerts era dipendente, dal 16 novembre 1992, della Multiple Immo Services NV, poi dei suoi successori legali, ossia da ultimo della ISS. Ella ha stipulato con quest'ultima società un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 1° settembre 2004, pur mantenendo l'anzianità maturata dal 16 novembre 1992.
- 10 La ISS Facility Services era incaricata della pulizia e della manutenzione di diversi edifici della città di Gent (Belgio) suddivisi in tre lotti. Il lotto 1 comprendeva i musei e gli edifici storici, il lotto 2 comprendeva le biblioteche e i centri sociali, e il lotto 3 comprendeva gli edifici amministrativi. Il 1° aprile 2013, la sig.ra Govaerts è divenuta responsabile di progetto per i tre cantieri corrispondenti a detti lotti.
- 11 Successivamente, 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, l'offerta della ISS non è stata selezionata. I lotti 1 e 3 sono stati aggiudicati all'Atalian, mentre il lotto 2 è stato aggiudicato alla Cleaning Masters NV.
- 12 Il 1° luglio 2013, la ISS ha informato l'Atalian che alla sig.ra Govaerts, impiegata a tempo pieno nei detti cantieri, doveva essere applicato il contratto collettivo n. 32 bis. L'Atalian ha contestato detta analisi già dal 3 luglio 2013.
- 13 Con lettera raccomandata del 30 agosto 2013, la ISS 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, la medesima sarebbe entrata alle dipendenze dell'Atalian dal 1° settembre 2013, data a partire dalla quale non avrebbe più fatto parte del personale della ISS. Di conseguenza, quest'ultima ha rilasciato alla sig.ra Govaerts un certificato di disoccupazione nel quale veniva indicato il 31 agosto 2013 come ultimo giorno di impiego.

- 14 Con un'altra lettera raccomandata del 30 agosto 2013, la ISS 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.
- 15 Il 3 settembre 2013, l'Atalian ha comunicato alla ISS 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.
- 16 Il 18 novembre 2013, la sig.ra Govaerts ha presentato un ricorso sia avverso la ISS 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.
- 17 Con sentenza del 15 ottobre 2015, tale giudice ha ritenuto che il licenziamento della sig.ra Govaerts fosse irregolare e ha condannato la ISS al versamento di un'indennità di licenziamento, di un premio di fine anno pro rata temporis, nonché di un assegno di ferie. Il ricorso proposto contro l'Atalian è stato invece dichiarato irricevibile.
- 18 Secondo detto giudice, il contratto collettivo n. 32 bis non era applicabile alla sig.ra Govaerts in quanto quest'ultima svolgeva compiti amministrativi e organizzativi e non partecipava, nei cantieri della città di Gent, ai lavori di pulizia oggetto del trasferimento.
- 19 La ISS ha impugnato tale sentenza di primo grado dinanzi all'Arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent, Belgio). Essa sostiene che 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.
- 20 Contrariamente al giudice adito in primo grado, il giudice del rinvio ritiene che, nel procedimento principale, sussista il mantenimento dell'identità dell'entità economica, ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2001/23, e che, di conseguenza, si sia verificato un trasferimento d'impresa ai sensi di tale articolo. Essa ne deduce che, conformemente all'articolo 7 del contratto collettivo n. 32 bis, che recepisce 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.
- 21 Dato che i compiti della sig.ra Govaerts riguardano esclusivamente i cantieri della città di Gent, il giudice del rinvio ritiene che l'interessata facesse parte, il 1° settembre 2013, dell'impresa trasferita e 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.
- 22 In tali circostanze, l'Arbeidshof te Gent (Corte del lavoro di Gent) ha deciso di sospendere il procedimento e 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, della 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».

Sulla questione pregiudiziale

- 23 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se, in presenza di un trasferimento d'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, che coinvolge più cessionari, l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva debba essere interpretato nel senso che i diritti e gli obblighi risultanti dal contratto di lavoro esistente alla data di tale trasferimento sono trasferiti a ciascuno dei cessionari, in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore, o al solo cessionario per il quale il lavoratore è indotto ad esercitare le sue funzioni a titolo principale. In subordine, il giudice del rinvio chiede se tale disposizione debba essere interpretata nel senso che il mantenimento dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro non può essere opposta ad alcuno dei cessionari.
- 24 Occorre anzitutto rilevare che l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 prevede 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, senza considerare l'ipotesi di un trasferimento che coinvolga più cessionari.
- 25 A tal proposito occorre ricordare, innanzitutto, che la direttiva 2001/23 è volta a garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente. Scopo di tale direttiva è quello di garantire, nei limiti del possibile, la continuazione dei contratti o dei rapporti di lavoro, senza modificazioni, con il cessionario, per impedire che i lavoratori coinvolti in un trasferimento siano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento (v. sentenza del 7 agosto 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punto 48). Tuttavia, tale direttiva non può essere validamente invocata per ottenere un miglioramento delle condizioni retributive o di altre condizioni lavorative in occasione di un trasferimento d'impresa (v., in tal senso, sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punto 77).
- 26 Inoltre, occorre precisare che 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 cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività (v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punto 31). 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'altro (v. in tal senso, sentenza del 18 luglio 2013, Alemo-Herron e a., C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25).
- 27 In tali circostanze, occorre poi sottolineare, al pari dell'avvocato generale al paragrafo 70 delle sue conclusioni, che, poiché l'entità economica cui era collegato un lavoratore è stata trasferita, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, il fatto che essa sia stata trasferita a uno o a più cessionari non incide sul trasferimento dei diritti e degli obblighi risultanti, per il cedente, dal contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento di detta entità.
- 28 Ne consegue che l'ipotesi prospettata in subordine dal giudice del rinvio deve essere esclusa, in quanto essa equivale ad escludere il mantenimento dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento d'impresa e, pertanto, a privare di effetto utile la direttiva 2001/23.
- 29 Occorre infine esaminare le due ipotesi considerate dal giudice del rinvio in via principale e ricordate al punto 23 della presente sentenza.



- 30 Per quanto riguarda, in primo luogo, l'ipotesi consistente nel trasferimento del contratto di lavoro unicamente al cessionario presso il quale il lavoratore esercita le sue funzioni in via principale, occorre rilevare che tale interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 consente di garantire il mantenimento dei diritti e degli obblighi risultanti dal contratto di lavoro nei confronti di tale cessionario e salvaguardare, in tal modo, gli interessi del lavoratore.
- 31 Tuttavia, tale ipotesi equivale ad interpretare l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 prescindendo dagli interessi del cessionario, posto che a quest'ultimo vengono trasferiti i diritti e gli obblighi derivanti da un contratto di lavoro a tempo pieno, mentre il lavoratore interessato svolge le sue funzioni presso il medesimo solo a tempo parziale.
- 32 Per quanto riguarda, in secondo luogo, l'ipotesi consistente nel trasferire a ciascuno dei cessionari i diritti e gli obblighi risultanti dal contratto di lavoro concluso con il cedente, in proporzione alle funzioni esercitate dal lavoratore, occorre precisare, da un lato, che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2001/23, quest'ultima non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione del contratto o del rapporto di lavoro. Pertanto, spetta al giudice del rinvio determinare le modalità di un'eventuale ripartizione del contratto di lavoro. A tal riguardo, quest'ultimo può prendere in considerazione il valore economico dei lotti ai quali il lavoratore è assegnato, come suggerisce la ISS, o il tempo che effettivamente dedica a ciascun lotto, come propone la Commissione europea.
- 33 Dall'altro lato, nei limiti in cui una siffatta ipotesi equivale a scindere un contratto di lavoro a tempo pieno in più contratti di lavoro a tempo parziale, occorre ricordare che, in forza dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2001/23, gli Stati membri non possono escludere dall'ambito di applicazione di tale direttiva i contratti o i rapporti di lavoro unicamente in ragione del numero di ore di lavoro effettuate o da effettuare. Pertanto, una siffatta scissione non può essere esclusa per il semplice fatto che essa implica il trasferimento ad uno dei cessionari di un contratto di lavoro avente ad oggetto un modesto numero di ore di lavoro.
- 34 Inoltre, un siffatto trasferimento dei diritti e degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro a ciascuno dei cessionari, in proporzione alle funzioni esercitate dal lavoratore, consente, in linea di principio, di garantire un giusto equilibrio tra la tutela degli interessi dei lavoratori e dei cessionari, in quanto il lavoratore vede mantenuti i diritti derivanti dal suo contratto di lavoro, mentre ai cessionari non sono imposti obblighi superiori a quelli che comporta, nei loro confronti, il trasferimento d'impresa di cui trattasi.
- 35 Tuttavia, spetta al giudice del rinvio tener conto delle implicazioni pratiche di tale scissione del contratto di lavoro alla luce degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2001/23, ricordati ai punti 25 e 26 della presente sentenza. Infatti, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 77 delle sue conclusioni, tale direttiva non può essere invocata per deteriorare le condizioni di lavoro del lavoratore colpito da un trasferimento d'impresa (v., in tal senso, sentenze del 7 marzo 1996, Merckx e Neuhuys, C-171/94 e C-172/94, EU:C:1996:87, punto 38, nonché del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punti 81 e 82).
- 36 Al riguardo, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva, se il trasferimento di un'impresa o di una parte di impresa non può costituire di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario, salvo nei casi previsti al secondo comma di tale paragrafo 1, detta disposizione non pregiudica tuttavia i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportano variazioni in materia di occupazione. Inoltre, il paragrafo 2 di detto articolo 4 precisa che, se il contratto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, tale risoluzione è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro.
- 37 Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 79 delle sue conclusioni, qualora la scissione del contratto di lavoro si riveli impossibile o comporti un deterioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti del lavoratore garantiti dalla direttiva 2001/23, tale contratto può essere risolto, in

quanto la risoluzione deve essere considerata, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/23, come avvenuta per effetto del o dei cessionari, quand'anche tale risoluzione sia avvenuta su iniziativa del lavoratore.

- 38 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che, in presenza di un trasferimento d'impresa che coinvolge più cessionari, l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che i diritti e gli obblighi risultanti da un contratto di lavoro sono trasferiti a ciascuno dei cessionari, in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore interessato, a condizione che la scissione del contratto di lavoro che ne risulta sia possibile o non comporti un deterioramento delle condizioni di lavoro né pregiudichi il mantenimento dei diritti dei lavoratori garantito da tale direttiva, ciò che spetta al giudice del rinvio verificare. Nell'ipotesi in cui una tale scissione si rivelasse impossibile da realizzare o arrecasse pregiudizio ai diritti di detto lavoratore, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro che ne conseguirebbe sarebbe considerata, ai sensi dell'articolo 4 di detta direttiva, come dovuta al fatto del cessionario o dei cessionari, quand'anche tale risoluzione fosse intervenuta su iniziativa del lavoratore.

Sulle spese

- 39 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Quarta Sezione) dichiara:

In presenza di un trasferimento d'impresa che coinvolge più cessionari, 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, deve essere interpretato nel senso che i diritti e gli obblighi risultanti da un contratto di lavoro sono trasferiti a ciascuno dei cessionari, in proporzione alle funzioni svolte dal lavoratore interessato, a condizione che la scissione del contratto di lavoro che ne risulta sia possibile o non comporti un deterioramento delle condizioni di lavoro né pregiudichi il mantenimento dei diritti dei lavoratori garantito da tale direttiva, ciò che spetta al giudice del rinvio verificare. Nell'ipotesi in cui una tale scissione si rivelasse impossibile da realizzare o arrecasse pregiudizio ai diritti di detto lavoratore, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro che ne conseguirebbe sarebbe considerata, ai sensi dell'articolo 4 di detta direttiva, come dovuta al fatto del cessionario o dei cessionari, quand'anche tale risoluzione fosse intervenuta su iniziativa del lavoratore.