

SENTENZA DELLA CORTE (Nona Sezione)

6 marzo 2014 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Trasferimento di imprese – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Direttiva 2001/23/CE – Trasferimento dei rapporti di lavoro in caso di cessione contrattuale di una parte di azienda non identificabile come entità economica autonoma preesistente»

Nella causa C-458/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale di Trento (Italia), con decisione del 20 settembre 2012, pervenuta in cancelleria l'11 ottobre 2012, nel procedimento

contro

1

LA CORTE (Nona Sezione),

composta da M. Safjan, presidente di sezione, J. Malenovský (relatore) e A. Prechal, giudici,

avvocato generale: N. Wahl

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

–

);

– per

,

– per il governo italiano, da in qualità di agente, assistita da , avvocato dello Stato;

– per la Commissione europea, da , in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), 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 L 82, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone il sig. [redacted] altri 74 ricorrenti a [redacted] (in prosieguo: « [redacted] ») e a T [redacted] già [redacted] (in prosieguo: « [redacted] », vertente sulla qualificazione come «trasferimento di parte di azienda» del conferimento effettuato da [redacted] a favore di [redacted] di un ramo di attività informatica denominato [redacted] (in prosieguo: il « [redacted] »).

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 La direttiva 2001/23 ha abrogato e sostituito la direttiva 77/187/CEE 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 imprese o di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), come modificata dalla direttiva 98/50/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998 (GU L 201, pag. 88).

4 Il considerando 3 della direttiva 2001/23 recita:

«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, lettere a) e b), di detta 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».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 stabilisce quanto segue:

«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 6, paragrafo 1, primo e quarto comma, della medesima direttiva è così formulato:

«Qualora l'impresa, lo stabilimento o [la] parte di un'impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, [verranno mantenuti] lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento, secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento, previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o da accordi, a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

(...)

Qualora l'impresa, lo stabilimento o la parte di un'impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, gli Stati membri adotteranno i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori trasferiti, che erano rappresentati prima del trasferimento, continuino ad essere adeguatamente rappresentati per il periodo necessario a provvedere ad una nuova costituzione o designazione della rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale».

8 L'articolo 8 della direttiva 2001/23 così dispone:

«La presente direttiva 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».

Diritto italiano

9 L'articolo 2112, commi 1 e 5, del codice civile, come modificato dall'articolo 32 del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Supplemento ordinario alla GURI n. 235, del 9 ottobre 2003) (in prosieguo: il «codice civile»), in vigore alla data dei fatti del procedimento principale, dispone quanto segue:

«1. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario (...).

(...)

5. Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo, si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

10 Risulta inoltre dalla decisione di rinvio che l'ultima frase di tale articolo 2112, comma 5, stabiliva, nel testo antecedente al citato decreto legislativo, quanto segue:

«Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità».

11 Inoltre, la decisione di rinvio precisa che, ove non sussista un «trasferimento di azienda o di parte dell'azienda» ai sensi dell'articolo 2112, comma 5, del codice civile, la cessione di contratti di lavoro da parte del datore di lavoro ricade sotto l'articolo 1406 di questo stesso codice. In base a tale norma, la cessione del contratto di lavoro esige il consenso del lavoratore.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Nel febbraio 2010, ha proceduto ad una riorganizzazione interna.

13 Prima di questa riorganizzazione, la struttura di [redacted] comprendeva una divisione denominata « [redacted] », formata da una serie di dipartimenti tra cui figurava in particolare il ramo « [redacted] ». Quest'ultimo costituiva una struttura unica che integrava le attività operative di innovazione, progettazione, realizzazione, esercizio applicativo ed esercizio infrastrutturale delle soluzioni informatiche. In occasione della suddetta riorganizzazione interna, [redacted] ha suddiviso tale struttura unica in una decina di sottostrutture, tra cui quelle denominate «IT Operations», «IT Governance» e «Ingegnerie». Il ramo «Ingegnerie» ha raggruppato le funzioni di innovazione e progettazione.

14 Tre sottostrutture, tra cui il servizio « [redacted] » destinato alle funzioni di realizzazione, sono state inglobate nel ramo [redacted].

15 Dopo la creazione del ramo [redacted], i lavoratori addetti al ramo «Ingegnerie» e quelli addetti al servizio «Software and test factory» non hanno mai cessato di collaborare insieme.

16 Inoltre, successivamente alla creazione e al trasferimento del ramo IT Operations, il servizio «Software and test factory» è stato destinatario di specifiche istruzioni emananti da Telecom Italia.

17 Il 28 aprile 2010, [redacted] ha trasferito il ramo suddetto alla propria controllata [redacted] mediante un conferimento in natura nel capitale di quest'ultima. I ricorrenti nel procedimento principale, impiegati nel ramo suddetto, hanno proseguito, senza prestare il proprio consenso, il loro rapporto di lavoro con il cessionario, a norma dell'articolo 2112, comma 1, del codice civile.

18 Ritenendo che tale conferimento non potesse essere qualificato come trasferimento di parte di azienda ai sensi dell'articolo 2112, comma 5, del codice civile, i ricorrenti nel procedimento principale hanno adito il Tribunale di Trento in qualità di giudice del lavoro, al fine di far constatare che il suddetto conferimento era inefficace nei loro confronti e che di conseguenza, il loro rapporto di lavoro aveva continuato a sussistere con [redacted].

19 I ricorrenti nel procedimento principale hanno fatto valere, a sostegno del loro ricorso, che, prima del suo conferimento nel capitale di [redacted], il ramo IT Operations non costituiva una suddivisione funzionalmente autonoma nella struttura di [redacted]. Inoltre, detto ramo non sarebbe stato preesistente al trasferimento. Peraltro, anche il potere preponderante esercitato dal cedente sul cessionario avrebbe impedito di qualificare tale conferimento come trasferimento d'azienda.

20 Inoltre, in seguito al conferimento del ramo [redacted], [redacted] ha continuato a realizzare una parte nettamente preponderante della propria attività a favore di [redacted].

21 Alla luce di quanto sopra, il Tribunale di Trento ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la disciplina dell'Unione europea in tema di "trasferimento di parte di azienda" [in particolare l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), in riferimento all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva (...) 2001/23(...)], osti ad una norma interna, quale quella dettata dall'articolo 2112, comma 5, del codice civile, che consente la successione del cessionario nei rapporti di lavoro del cedente, senza necessità del consenso dei lavoratori ceduti, anche qualora la parte di azienda oggetto del trasferimento non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma già preesistente al trasferimento, tanto da poter essere identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

2) Se la disciplina dell'Unione europea in tema di "trasferimento di parte di azienda" [in particolare l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), in riferimento all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva (...) 2001/23(...)], osti ad una norma interna, quale quella dettata dall'articolo 2112, comma 5, del codice civile, che consente la successione del cessionario nei rapporti di lavoro del cedente, senza necessità del consenso dei lavoratori ceduti, anche qualora l'impresa cedente eserciti, dopo il trasferimento, un intenso potere di supremazia nei confronti della cessionaria che si manifesti attraverso uno stretto vincolo di committenza ed una commistione del rischio di impresa».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

22 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale, in presenza di un trasferimento di una parte di impresa, consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento.

Sulla ricevibilità

23 sostengono che la prima questione è irricevibile, in quanto muove dal presupposto infondato secondo cui il ramo oggetto del trasferimento dovrebbe rappresentare un'entità preesistente alla cessione. Infatti, la nozione di «preesistenza» sarebbe estranea sia al nuovo testo dell'articolo 2112 del codice civile sia alla direttiva 2001/23 nonché alla giurisprudenza della Corte.

24 A questo proposito occorre rilevare che tale obiezione, là dove fa riferimento all'articolo 2112 del codice civile, solleva una questione attinente non già alla ricevibilità del primo quesito pregiudiziale, bensì alla competenza della Corte.

25 Orbene, se certo, a norma dell'articolo 267, primo comma, TFUE, la Corte è competente a statuire, in via pregiudiziale, sull'interpretazione dei Trattati nonché sulla validità e sull'interpretazione degli atti adottati dalle istituzioni, dagli organi e dagli organismi dell'Unione, nondimeno l'interpretazione del diritto nazionale non rientra nella sua sfera di attribuzioni.

26 Tuttavia, contrariamente a quanto asseriscono il giudice del rinvio non chiede alla Corte un'interpretazione del proprio diritto nazionale, alla quale detto giudice ha già proceduto.

27 Inoltre, il punto se la nozione di «preesistenza» sia estranea alla direttiva 2001/23 non esula dalla competenza della Corte, dal momento che esso non riguarda la ricevibilità della prima questione, bensì attiene al merito di quest'ultima (v., per analogia, sentenza del 27 giugno 2013, VG Wort e a., da C-457/11 a C-460/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 46).

28 Risulta così dall'insieme delle considerazioni che precedono che la prima questione sollevata dal Tribunale di Trento è ricevibile.

Nel merito

29 In via preliminare, occorre ricordare che la direttiva 2001/23 è applicabile in tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile della

gestione dell'impresa, la quale assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa medesima (v. sentenza del 20 gennaio 2011, CLECE, C-463/09, Racc. pag. I-95, punto 30 e la giurisprudenza ivi citata).

30 Secondo una consolidata giurisprudenza, per stabilire se sussista un «trasferimento» dell'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, il criterio decisivo è quello di accertare se l'entità in questione conservi la propria identità dopo essere stata rilevata dal nuovo datore di lavoro (v. in tal senso, in particolare, sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, Racc. pag. I-7491, punto 60 e la giurisprudenza ivi citata).

31 Tale trasferimento deve riguardare un'entità economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata. Costituisce un'entità siffatta 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 (v. sentenze del 10 dicembre 1998, Hernández Vidal e a., C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Racc. pag. I-8179, punti 26 e 27; del 13 settembre 2007, Jouini e a., C-458/05, Racc. pag. I-7301, punto 31, nonché Scattolon, cit., punto 42).

32 Ne consegue che, ai fini dell'applicazione di detta direttiva, 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 lavoro (sentenza Scattolon, cit., punto 51 e la giurisprudenza ivi citata).

33 Tale conclusione è corroborata dall'articolo 6, paragrafo 1, primo e quarto comma, della direttiva 2001/23, relativo alla rappresentanza dei lavoratori, a norma del quale tale direttiva è destinata ad applicarsi a qualsiasi trasferimento che soddisfi le condizioni enunciate all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva medesima, indipendentemente dal fatto che l'entità economica trasferita conservi o meno la propria autonomia nella struttura del cessionario (v., in tal senso, sentenza del 12 febbraio 2009, Klarenberg, C-466/07, Racc. pag. I-803, punto 50).

34 Infatti, l'impiego, al citato articolo 6, paragrafo 1, primo e quarto comma, del termine «conservi» implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento.

35 Pertanto, qualora risultasse, nel procedimento principale, che l'entità trasferita di cui trattasi non disponeva, anteriormente al trasferimento, di un'autonomia funzionale sufficiente – circostanza questa che spetta al giudice del rinvio verificare –, tale trasferimento non ricadrebbe sotto la direttiva 2001/23. In tal caso, dalla direttiva non deriverebbe alcun obbligo di mantenimento dei diritti dei lavoratori trasferiti.

36 Ciò detto, la direttiva sopra menzionata non deve essere letta nel senso che vieti ad uno Stato membro di prevedere un siffatto mantenimento dei diritti dei lavoratori nella situazione evocata al punto precedente della presente sentenza.

37 Infatti, il considerando 3 della direttiva 2001/23 afferma che occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti.

38 Pertanto, il citato considerando evidenzia il rischio rappresentato, per il mantenimento dei diritti dei lavoratori, dalla situazione di subentro di un nuovo imprenditore, nonché la necessità di tutelare i lavoratori dinanzi a tale rischio mediante l'adozione di opportune disposizioni.

39 Dunque, la semplice mancanza di autonomia funzionale dell'entità trasferita non può, di per sé, costituire un ostacolo a che uno Stato membro garantisca nel proprio ordinamento interno il mantenimento dei diritti dei lavoratori dopo il cambiamento dell'imprenditore.

40 Tale conclusione è corroborata dall'articolo 8 della direttiva 2001/23, il quale dispone che quest'ultima non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori.

41 Infatti, la direttiva summenzionata è intesa soltanto ad un'armonizzazione parziale della materia in oggetto, e non mira ad instaurare un livello di tutela uniforme per tutta l'Unione secondo criteri comuni, bensì a garantire che il lavoratore interessato sia tutelato, nei suoi rapporti con il cessionario, allo stesso modo in cui lo era nei suoi rapporti con il cedente, in forza delle norme giuridiche dello Stato membro interessato (v., in tal senso, sentenze del 12 novembre 1992, *Watson Rask e Christensen*, C-209/91, Racc. pag. I-5755, punto 27, nonché del 6 novembre 2003, *Martin e a.* C-4/01, Racc. pag. I-12859, punto 41).

42 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione sollevata dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale, in presenza di un trasferimento di una parte di impresa, consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento.

Sulla seconda questione

43 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui, dopo il trasferimento della parte di impresa considerata, tale cedente eserciti un intenso potere di supremazia nei confronti del cessionario.

Sulla ricevibilità

44 sostengono che la seconda questione è irricevibile in quanto implica una valutazione dei fatti.

45 A questo proposito occorre rilevare che la questione sollevata dal giudice del rinvio, intesa a stabilire se la direttiva 2001/23 sia applicabile anche nell'ipotesi in cui, dopo il trasferimento di una parte di impresa, il cedente eserciti un intenso potere di supremazia nei confronti del cessionario, riguarda l'interpretazione di tale direttiva e, dunque, del diritto dell'Unione.

46 Dal momento che, a norma dell'articolo 267, primo comma, TFUE, la Corte è competente a statuire, in via pregiudiziale, sull'interpretazione del diritto dell'Unione, la seconda questione sollevata dal Tribunale di Trento è ricevibile.

Nel merito

47 Anzitutto, non risulta da alcuna disposizione della direttiva 2001/23 che il legislatore dell'Unione abbia voluto che l'indipendenza del cessionario nei confronti del cedente costituisse un presupposto per l'applicazione della direttiva stessa.

48 Poi, occorre ricordare come la Corte abbia in passato affermato che con la direttiva 77/187, come modificata dalla direttiva 98/50, e in sostanza abrogata e sostituita dalla direttiva 2001/23, si è inteso disciplinare qualunque mutamento giuridico della persona del datore di lavoro, qualora siano per il resto soddisfatte le altre condizioni da essa stabilite, e che pertanto detta direttiva può essere applicata ad un trasferimento tra due consociate di uno stesso gruppo, che costituiscono persone giuridiche distinte ognuna delle quali ha contratto rapporti di lavoro specifici con i rispettivi dipendenti. A questo proposito è irrilevante il fatto che le società di cui trattasi abbiano non soltanto gli stessi proprietari, ma anche la stessa direzione e gli stessi locali e siano impegnate nell'esecuzione della stessa opera (sentenza del 2 dicembre 1999, *Allen e a.*, C-234/98, Racc. pag. I-8643, punto 17).

49 Nulla giustifica che, ai fini dell'applicazione della citata direttiva, l'unità del comportamento tenuto sul mercato dalla capogruppo e dalle consociate prevalga sulla separazione formale tra queste società aventi personalità giuridiche distinte. Infatti, una soluzione del genere, che porterebbe ad escludere dall'ambito di applicazione della direttiva in parola i trasferimenti tra società di uno stesso gruppo, si porrebbe precisamente in contrasto con l'obiettivo di tale direttiva, che è di garantire, per quanto possibile, il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere al servizio del nuovo imprenditore alle stesse condizioni pattuite con il cedente (sentenza *Allen e a.*, cit., punto 20).

50 Di conseguenza, una situazione come quella oggetto del procedimento principale, in cui l'impresa cedente esercita nei confronti del cessionario un intenso potere di supremazia, che si manifesta attraverso uno stretto vincolo di committenza ed una commistione del rischio di impresa, non può costituire, di per sé, un ostacolo all'applicazione della direttiva 2001/23.

51 Infine, una diversa interpretazione permetterebbe di eludere facilmente l'obiettivo perseguito da detta direttiva, mirante, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte, ad assicurare la continuità dei rapporti di lavoro esistenti nell'ambito di un'entità economica, indipendentemente dal cambiamento di proprietario (sentenza *Klarenberg*, cit., punto 40 e la giurisprudenza ivi citata).

52 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione sollevata dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che non osta a una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui, dopo il trasferimento della parte di impresa considerata, tale cedente eserciti un intenso potere di supremazia nei confronti del cessionario.

Sulle spese

53 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 (Nona Sezione) dichiara:

1) L'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), 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 non osta ad una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale, in presenza di un trasferimento di una parte di impresa, consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento.

2) L'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che non osta a una normativa nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, la quale consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nell'ipotesi in cui, dopo il trasferimento della parte di impresa considerata, tale cedente eserciti un intenso potere di supremazia nei confronti del cessionario.

Firme