

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

7 agosto 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2001/23/CE – Ambito di applicazione – Articolo 1, paragrafo 1 – Trasferimenti di imprese – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica – Cessazione dell'attività del primo aggiudicatario prima della fine dell'anno scolastico in corso e designazione di un nuovo aggiudicatario all'inizio dell'anno scolastico successivo – Articolo 4, paragrafo 1 – Divieto di licenziamenti motivati da un trasferimento – Eccezione – Licenziamenti che avvengono per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Articolo 47»

Nella causa C-472/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna), con decisione del 12 maggio 2016, pervenuta in cancelleria il 24 agosto 2016, nel procedimento

contro

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da J.L. da Cruz Vilaça, presidente di sezione, E. Levits, A. Borg Barthet (relatore), M. Berger e F. Biltgen, giudici,

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 27 settembre 2017,

considerate le osservazioni presentate:

- per (), da J. M. Blanco Martín, abogado;
- per la (), da J. Lozano Blanco, abogado;
- per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da J. Rius e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 dicembre 2017,
ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, e dell'articolo 4, 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), nonché dell'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, il sig. _____, e, dall'altro l'Amministrazione comunale di Valladolid, Spagna), la _____, il sig. _____, Administrador Concursal de _____ (nella sua qualità di curatore fallimentare della _____), l'_____ (_____ [Fondo di garanzia salariale (_____ , Spagna], in merito alla legittimità del licenziamento del sig. _____ avvenuto nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 La direttiva 2001/23 costituisce la codificazione della 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 stabilimenti (GU 1977, L 61, pag. 26), come modificata dalla direttiva 98/50/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998 (GU 1998, L 201, pag. 88).
- 4 L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 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.
- c) La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno uno scopo di lucro. Una riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici o il trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici, non costituisce trasferimento ai sensi della presente direttiva».
- 5 L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, prevede 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».
- 6 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23:
- «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».

Diritto spagnolo

7 Le norme applicabili ai dipendenti in caso di trasferimento di entità economiche sono definite dal Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 1/1995 relativo all'approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella sua versione risultante dalla legge 12/2001, del 9 luglio 2001 (BOE n. 164, del 10 luglio 2001, pag. 24890) (in prosiegue: lo «Statuto dei lavoratori»).

8 L'articolo 44, paragrafi 1 e 2, dello Statuto dei lavoratori dispone quanto segue:

«1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di un'unità produttiva autonoma della stessa impresa non comporta di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro; il nuovo imprenditore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente datore di lavoro per quanto concerne il contratto di lavoro e la previdenza sociale, compresi gli obblighi relativi alle pensioni, alle condizioni stabilite dalla normativa specifica applicabile e, in generale, ogni obbligo in materia di protezione sociale complementare che sia stato sottoscritto dal cedente.

2. Ai fini del presente articolo è considerato cessione di impresa il trasferimento 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».

9 L'articolo 51 di tale Statuto, intitolato «Licenziamento collettivo», dispone quanto segue:

«Ai fini di quanto stabilito nella presente legge, per "licenziamento collettivo" s'intende la risoluzione di contratti di lavoro per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, qualora, nell'arco di un periodo di 90 giorni, tale risoluzione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori nelle imprese che ne occupano meno di 100;
- b) il 10% del numero di lavoratori in imprese che ne occupano fra 100 e 300;
- c) 30 lavoratori in imprese che ne occupano oltre 300.

Si reputa che ricorrano cause economiche quando dai risultati dell'impresa emerge una situazione economica negativa, in casi caratterizzati dall'esistenza di perdite attuali o previste o dalla diminuzione persistente del suo livello di introiti ordinari o delle vendite. In ogni caso, la diminuzione è reputata persistente se, per tre trimestri consecutivi, il livello degli introiti ordinari o delle vendite di ogni trimestre è inferiore a quello registrato nel medesimo trimestre dell'anno precedente.

(...)

Per licenziamento collettivo s'intende altresì la cessazione dei contratti di lavoro che riguardano la totalità dell'organico dell'impresa, purché il numero dei lavoratori interessati sia superiore a cinque, quando il licenziamento collettivo consegue alla cessazione totale dell'attività dell'impresa per le stesse cause citate in precedenza.

(...)

2. Il licenziamento collettivo dovrà essere preceduto da una fase di consultazione con i rappresentanti legali dei lavoratori per una durata massima di 30 giorni di calendario o di 15 giorni per le imprese con meno di 50 lavoratori.

(...)

L'autorità pubblica del lavoro ha il compito di garantire l'efficacia del periodo di consultazione. Se del caso, essa può inviare alle parti avvertimenti e raccomandazioni, che in ogni caso non possono

interrompere o sospendere la procedura. Inoltre, fatto salvo il punto precedente, durante la fase di consultazione l'autorità pubblica del lavoro può, su richiesta congiunta delle parti, adottare le misure di mediazione adeguate alla ricerca di soluzioni ai problemi sollevati dai licenziamenti collettivi. Per le stesse finalità, essa può altresì fornire la propria assistenza su richiesta di una parte o di propria iniziativa.

Trascorso il periodo di consultazione, il datore di lavoro ne comunica il risultato all'autorità pubblica del lavoro. Se si perviene a un accordo, esso ne trasmette una copia integrale. In caso contrario, rimette ai rappresentanti dei lavoratori e all'autorità pubblica del lavoro la decisione finale di licenziamento collettivo che ha adottato, con le condizioni di tale licenziamento.

(...)

4. Una volta che la decisione è stata comunicata ai rappresentanti dei lavoratori, il datore di lavoro può notificare i licenziamenti ai lavoratori interessati in base alle condizioni di cui all'articolo 53, paragrafo 1, della presente legge. In ogni caso, devono intercorrere almeno trenta giorni tra il momento della comunicazione dell'avvio della fase di consultazione all'autorità pubblica del lavoro e la data in cui il licenziamento diviene produttivo di effetti.

(...)

6. La decisione del datore di lavoro può essere oggetto delle impugnazioni previste per tale licenziamento. La presentazione di un ricorso da parte di rappresentanti dei lavoratori ha l'effetto di sospendere il trattamento dei ricorsi individuali fino alla statuizione sul medesimo ricorso».

10 Il licenziamento collettivo è disciplinato dall'articolo 124 della Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (legge 36/2011, recante disciplina della giurisdizione in materia di lavoro e di sicurezza sociale), del 10 ottobre 2011 (BOE n. 245, dell'11 ottobre 2011, pag. 106584). Nella sua versione in vigore dal 15 luglio 2012, tale articolo, rubricato «Licenziamenti collettivi per motivi economici, organizzativi, tecnici, di produzione o di forza maggiore», prevede quanto segue:

«1. La decisione del datore di lavoro può essere impugnata dai rappresentanti dei lavoratori tramite la procedura prevista nei seguenti paragrafi. Qualora il ricorso sia proposto dai rappresentanti sindacali, questi devono aver preso sufficientemente parte alla procedura di licenziamento collettivo.

2. L'azione può fondarsi sui seguenti motivi:

- a) il motivo legittimo indicato nella comunicazione scritta non sussiste;
- b) la fase di consultazione non ha avuto luogo, i documenti di cui all'articolo 51, paragrafo 2, dello Statuto dei lavoratori non sono stati forniti o la procedura di cui all'articolo 51, paragrafo 7, dello Statuto dei lavoratori non è stata rispettata;
- c) la decisione di licenziamento è stata adottata per frode, dolo, coercizione o abuso di diritto;
- d) la decisione di licenziamento è stata adottata in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche.

Le domande riguardanti la non applicazione delle regole di priorità nella conservazione dei posti di lavoro previste dalla legge, dai contratti collettivi o dall'accordo adottato durante la fase di consultazione non possono in alcun caso essere oggetto della presente procedura. Tali domande devono essere presentate nella sede della procedura individuale di cui al paragrafo 11 del presente articolo.

(...)

6. Il ricorso deve essere presentato entro 20 giorni dalla data dell'accordo stipulato nel corso della fase di consultazione o della notifica ai rappresentanti dei lavoratori della decisione di licenziamento collettivo adottata dal datore di lavoro.

(...)

9. Una volta che il ricorso sia stato dichiarato ricevibile, la cancelleria lo notifica al datore di lavoro convenuto e gli ordina di presentare, entro un termine di 5 giorni e preferibilmente su supporto informatico, i documenti e i verbali della fase di consultazione nonché la comunicazione dei risultati di detta fase all'autorità pubblica del lavoro.

Nella medesima ingiunzione, la cancelleria concede al datore di lavoro un termine di 5 giorni per portare l'esistenza del ricorso proposto dai rappresentanti dei lavoratori a conoscenza dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo, affinché questi ultimi eleggano domicilio ai fini della notificazione della sentenza e lo comunichino al tribunale, entro un termine di 15 giorni.

(...)

11. La sentenza è pronunciata entro i 5 giorni successivi all'udienza e può essere oggetto d'impugnazione.

La decisione di licenziamento è dichiarata valida se, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 2 o paragrafo 7, dello Statuto dei lavoratori, il datore di lavoro dimostra l'esistenza del motivo legittimo invocato.

La sentenza dichiara l'invalidità della decisione di licenziamento se il datore di lavoro non dimostra l'esistenza del motivo legittimo indicato nella lettera di licenziamento.

(...)

12. Successivamente al suo passaggio in giudicato, la sentenza è notificata alle parti e ai lavoratori interessati dal licenziamento collettivo che abbiano comunicato al tribunale il domicilio eletto ai fini delle notifiche, ai fini previsti al paragrafo 13, lettera b), del presente articolo.

La sentenza passata in giudicato è notificata per conoscenza all'autorità pubblica del lavoro, alla cassa per la disoccupazione nonché all'amministrazione della previdenza sociale, quando le stesse non siano state parti del procedimento.

13. Quando il procedimento ha ad oggetto un ricorso individuale presentato dinanzi allo Juzgado de lo Social [(tribunale del lavoro, Spagna)] avverso la risoluzione del contratto di lavoro, si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 120 a 123 della presente legge, con le seguenti particolarità:

a) quando il dibattito si è concentrato sulla priorità accordata a taluni lavoratori, il ricorso dev'essere indirizzato anche nei loro confronti.

Il ricorso deve altresì essere indirizzato contro i rappresentanti dei lavoratori quando la misura è stata adottata con il loro consenso, a condizione che coloro che non hanno sottoscritto l'accordo non abbiano contestato la decisione di licenziamento ai sensi dei paragrafi precedenti;

b) se, successivamente all'avvio del procedimento individuale, i rappresentanti dei lavoratori interpongono ricorso avverso la decisione del datore di lavoro ai sensi delle disposizioni dei precedenti paragrafi, il suddetto procedimento è sospeso fino a quando il ricorso presentato dai rappresentanti dei lavoratori sia deciso con una sentenza, la quale, una volta divenuta definitiva, acquisirà l'autorità della cosa giudicata nei confronti dei procedimenti individuali, ai sensi delle disposizioni dell'articolo 160, paragrafo 5, della presente legge;

c) in aggiunta ai motivi di cui all'articolo 122, paragrafo 2, della presente legge, il licenziamento è nullo qualora il datore di lavoro non abbia avviato la fase di consultazione, presentato i documenti di cui all'articolo 51, paragrafo 2, dello Statuto dei lavoratori, rispettato la procedura di cui all'articolo 51, paragrafo 7, di detto Statuto o ottenuto l'autorizzazione giudiziaria del tribunale fallimentare nei casi in cui essa sia prevista per legge.

È altresì nulla la risoluzione del contratto decisa dal datore di lavoro senza rispettare le priorità di mantenimento del posto che risultino da disposizioni di legge, da contratti collettivi o dall'accordo

stipulato durante la fase di consultazione. Detta nullità non si estende alle risoluzioni dei contratti intervenute all'epoca dello stesso licenziamento collettivo nel rispetto delle priorità di conservazione del posto».

11 L'articolo 160, paragrafo 5, di detta legge prevede quanto segue:

«La sentenza definitiva ha l'autorità della cosa giudicata nei confronti dei procedimenti individuali pendenti o che si intendono avviare con identico oggetto o direttamente connessi con tale sentenza, che siano di competenza dei giudici del lavoro o della previdenza sociale o dei giudici amministrativi. Tali procedimenti sono pertanto sospesi in pendenza del ricorso collettivo. La sospensione è disposta anche se la sentenza è stata pronunciata in primo grado e se è pendente un ricorso in appello o per cassazione. Il giudice adito è vincolato dalla sentenza definitiva emessa nell'ambito del ricorso collettivo, anche qualora la contraddittorietà di tale sentenza definitiva non sia stata dedotta nel ricorso proposto dinanzi al Tribunal Supremo [(Corte suprema, Spagna)] ai fini della coerenza della giurisprudenza».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Il sig. _____ ha lavorato come professore di musica presso la Scuola comunale di musica di _____ a partire dall'11 novembre 1996. Inizialmente, detta scuola era gestita direttamente dall'amministrazione comunale di Valladolid, cosicché il sig. _____ è stato in un primo momento assunto da quest'ultima.

13 A partire dal 1997, l'amministrazione comunale di Valladolid ha cessato di gestire direttamente la suddetta scuola e ha indetto gare d'appalto pubbliche consecutive per l'attribuzione di tale servizio. L'aggiudicataria designata all'esito di tali procedure consecutive è stata, da quel momento e per un periodo ininterrotto fino al 31 agosto 2013, la _____, la quale ha proseguito le attività della scuola prendendo in carico la gestione dei locali, del mobilio e degli strumenti utili ai fini della prestazione di detto servizio. La _____ ha altresì assunto una parte dei lavoratori che avevano lavorato per la suddetta amministrazione comunale, tra cui il sig. _____. Tale attività ha continuato ad essere considerata quale servizio prestato ai cittadini da parte dell'amministrazione comunale di Valladolid, in quanto scuola comunale di musica.

14 A causa della diminuzione del numero di allievi della Scuola comunale di musica di Valladolid nell'anno scolastico 2012-2013, le quote pagate dagli allievi per la fruizione del servizio non sono più state adeguate all'importo della contropartita pattuita a carico dell'amministrazione comunale di Valladolid nel contratto stipulato con la _____ la quale, a fronte di tale situazione, ha chiesto all'amministrazione comunale il pagamento di EUR 58 403,73 per il primo trimestre di detto anno scolastico e di EUR 48 592,74 per il secondo trimestre dello stesso.

15 Dato che l'amministrazione comunale di Valladolid si è rifiutata di pagare le suddette somme, la Músicos y Escuela ha chiesto, il 19 febbraio 2013, la risoluzione del contratto di affidamento del servizio per inadempimento da parte dell'amministrazione e il conseguente risarcimento dei danni. In risposta, nel mese di agosto 2013 l'amministrazione comunale ha deciso di risolvere il contratto per causa imputabile alla Músicos y Escuela, dal momento che quest'ultima aveva interrotto le attività prima del termine pattuito. Il caso è stato portato dinanzi alla Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sezione per il contenzioso amministrativo di Valladolid della Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna), la quale, con diverse sentenze definitive nel corso degli anni 2014 e 2015, ha statuito, da un lato, che l'amministrazione comunale di Valladolid aveva violato il contratto stipulato con la Músicos y Escuela, nei limiti in cui esso prevedeva un reddito garantito indipendente dal numero di allievi iscritti e, non avendolo rispettato, era stata proprio l'amministrazione comunale ad impedire la prosecuzione delle attività della Músicos y Escuela, il che giustificava la risoluzione del contratto per causa imputabile alla medesima amministrazione comunale. Dall'altro lato, poiché la Músicos y Escuela non aveva ottemperato alle proprie obbligazioni decidendo di interrompere unilateralmente le proprie attività a partire dal 31 marzo 2013, è stata respinta la richiesta di risarcimento danni da essa presentata.

16 Nel frattempo, il 4 marzo 2013, la Músicos y Escuela aveva avviato la fase di negoziazione e di consultazione necessaria ai fini del licenziamento collettivo di tutto il suo personale a causa della

- situazione economica determinata dalla controversia con l'amministrazione comunale di Valladolid. Il 27 marzo 2013, non avendo raggiunto un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, la [redacted] ha deciso di licenziare collettivamente tutto il personale.
- 17 Il 31 marzo 2013, ovverosia qualche mese prima della fine dell'anno scolastico in corso, la [redacted] ha cessato la propria attività e, il 1° aprile, ha restituito all'amministrazione comunale di Valladolid i locali, gli strumenti e i mezzi destinati al funzionamento della Scuola comunale di musica di Valladolid che le era stata affidata in gestione. Il 4 aprile 2013 la [redacted] ha consegnato a ciascuno dei suoi dipendenti, tra cui il sig. [redacted], una lettera di licenziamento con effetto decorrente dall'8 aprile 2013. Tale società è stata dichiarata fallita il 30 luglio 2013.
- 18 Essendo i rappresentanti dei lavoratori della [redacted] gli unici aventi titolo, ai sensi della legge recante disciplina della giurisdizione in materia di lavoro e di sicurezza sociale, ad esperire azioni nell'ambito di un licenziamento collettivo, essi hanno presentato ricorso avverso la decisione di licenziamento collettivo dinanzi alla Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sezione per le cause in materia di lavoro e sicurezza sociale di Valladolid della Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna), la quale, con sentenza del 19 giugno 2013, ha respinto detto ricorso.
- 19 I rappresentanti dei lavoratori hanno impugnato detta sentenza dinanzi al Tribunal Supremo (Corte suprema), il quale, con sentenza del 17 novembre 2014, ha anch'esso respinto il loro ricorso. Tale sentenza è passata in giudicato.
- 20 Nel frattempo, nel mese di agosto 2013, l'amministrazione comunale di Valladolid aveva affidato la gestione della Scuola comunale di musica di Valladolid alla In-pulso Musical e, come già avvenuto con la [redacted], le aveva assegnato l'uso dei locali, degli strumenti e dei mezzi a tal fine necessari. La In-pulso Musical aveva intrapreso l'attività nel settembre 2013, per l'anno scolastico 2013-2014. In seguito a una nuova gara d'appalto, l'amministrazione comunale di Valladolid aveva poi nuovamente designato la In-pulso Musical quale aggiudicataria dell'appalto per gli anni scolastici 2014-2015 e 2015-2016. Quest'ultima società non aveva assunto nessuno dei lavoratori che erano stati precedentemente occupati presso la scuola comunale di musica di cui trattasi e licenziati collettivamente dalla [redacted].
- 21 Il sig. Colino Sigüenza ha adito a titolo individuale lo Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid (tribunale del lavoro n. 4 di Valladolid, Spagna) con un ricorso avverso la [redacted] l'amministrazione comunale di Valladolid e la In-pulso Musical volto a contestare il suo licenziamento.
- 22 Con sentenza del 30 settembre 2015, detto giudice ha respinto il ricorso del sig. [redacted] con la motivazione che l'autorità della cosa giudicata acquisita dalla sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) del 17 novembre 2014, recante il rigetto del ricorso contro il licenziamento collettivo proposto dai rappresentanti dei lavoratori, lo vincolava nei confronti del ricorso individuale presentato dall'interessato contro il suo licenziamento, benché quest'ultimo non avesse partecipato, a titolo individuale, al procedimento nell'ambito del quale era stata emessa tale sentenza. Inoltre, lo Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid (tribunale del lavoro n. 4 di Valladolid) ha affermato che la [redacted] non era succeduta alla [redacted] nella qualità di datore di lavoro del sig. [redacted] in quanto erano trascorsi circa cinque mesi tra il suo licenziamento e la ripresa della gestione della Scuola comunale di musica di Valladolid da parte della In-pulso Musical.
- 23 Il sig. [redacted] ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León, Spagna).
- 24 A sostegno del suo ricorso, egli sostiene in sostanza, da un lato, che l'autorità della cosa giudicata acquisita dalla sentenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) del 17 novembre 2014, recante il rigetto del ricorso proposto contro il licenziamento collettivo, non può incidere sulla sua situazione individuale, in quanto egli non ha partecipato a tale procedimento, cosicché una simile estensione dell'autorità della cosa giudicata viola il suo diritto a un ricorso effettivo, garantito dall'articolo 47 della Carta. Dall'altro lato, egli fa valere che, nel caso di specie, ha avuto luogo un trasferimento

d'impresa alla In-pulso Musical, e che quindi siffatta operazione non può giustificare la risoluzione del suo contratto di lavoro.

25 Il giudice del rinvio s'interroga pertanto, in sostanza, da un lato, in merito a se l'interruzione temporale, da parte della Músicos y Escuela, delle sue prestazioni di servizi tra il 1° aprile 2013 e l'inizio del settembre 2013, quando la gestione della Scuola comunale di musica di Valladolid è stata ripresa dalla _____, impedisca di dichiarare che si tratta di un «trasferimento» d'impresa o di stabilimento ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2001/23 e, dall'altro, se, in una situazione come quella per la quale è stato adito, l'applicazione della normativa nazionale relativa all'autorità della cosa giudicata abbia l'effetto di violare il diritto a un ricorso effettivo del sig. _____.

26 In tale contesto, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Corte superiore di giustizia di Castiglia e León) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se debba ritenersi che configuri un “trasferimento” ai sensi della direttiva 2001/23 una fattispecie nella quale il titolare di una concessione di gestione di una Scuola di musica di un Comune, che riceve da questo tutti i mezzi materiali (locali, strumenti, aule, mobilio), che dispone di personale proprio e che presta i propri servizi per anno scolastico, cessa l'attività il 1° aprile 2013, due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico, restituendo tutti i mezzi materiali all'amministrazione comunale, e quest'ultimo non riprenda l'attività per portare a termine il corso 2012-2013, bensì proceda a una nuova aggiudicazione ad un nuovo appaltatore, il quale riprenda l'attività nel settembre 2013, all'inizio del nuovo anno scolastico 2013-2014, e gli trasferisca a tal fine i mezzi materiali necessari di cui disponeva il precedente appaltatore (locali, strumenti, aule, mobilio).

2) In caso di risposta affermativa alla questione precedente, se, in una situazione come quella sopra descritta – in cui l'inadempimento dei propri obblighi da parte dell'impresa principale (l'amministrazione comunale) costringe il primo appaltatore a cessare l'attività e a licenziare tutti i propri dipendenti, e in cui subito dopo detta impresa principale trasferisce i mezzi materiali a un altro appaltatore, che prosegue la medesima attività – debba ritenersi, ai fini dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, che il licenziamento dei dipendenti del primo appaltatore abbia avuto luogo per “motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione”, oppure che la causa di detto licenziamento sia stata il “trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento”, vietata dalla suddetta disposizione.

3) Qualora la precedente questione venisse risolta nel senso che la causa del licenziamento è stata il trasferimento e che dunque tale causa era in contrasto con la direttiva 2001/23, se l'articolo 47 della [Carta] debba essere interpretato nel senso che esso osta a che la normativa nazionale vieti a un giudice di pronunciarsi sul merito degli argomenti addotti da un lavoratore, il quale abbia impugnato in un procedimento individuale il proprio licenziamento, intervenuto nell'ambito di un licenziamento collettivo, per far valere i diritti risultanti dall'applicazione delle direttive 2001/23 e 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16), in quanto detto divieto derivi dal fatto che sia intervenuta una precedente sentenza passata in giudicato in ordine al licenziamento collettivo, emessa nell'ambito di un procedimento cui il lavoratore non ha potuto partecipare, sebbene vi abbiano partecipato o abbiano potuto parteciparvi i sindacati presenti nell'impresa e/o i rappresentanti legali collettivi dei lavoratori».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

27 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica, che riceve

dall'amministrazione comunale tutti i mezzi materiali necessari all'esercizio di tale attività, cessa l'attività due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico in corso, licenziando il personale e restituendo detti mezzi materiali all'amministrazione comunale, la quale procede a una nuova aggiudicazione esclusivamente per l'anno scolastico successivo e fornisce al nuovo aggiudicatario gli stessi mezzi materiali.

- 28 In limine, occorre ricordare che la Corte ha giudicato 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 della gestione dell'impresa, la quale, di conseguenza, assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa, a prescindere dal trasferimento della proprietà degli elementi materiali (sentenza del 26 novembre 2015, *Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 29 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, lo scopo della direttiva 2001/23 è di assicurare la continuità dei rapporti di lavoro esistenti nell'ambito di un'entità economica, a prescindere da un cambiamento del proprietario. Il criterio decisivo, per stabilire se sussista un trasferimento ai sensi di tale direttiva, consiste dunque nel fatto che l'entità in questione conservi la propria identità, il che si desume segnatamente dal proseguimento effettivo della gestione o dalla sua ripresa (sentenza del 9 settembre 2015, *Ferreira da Silva e Brito e a.*, C-160/14, EU:C:2015:565, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 30 Per determinare se questa condizione sia soddisfatta, si deve 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 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. Detti elementi costituiscono, tuttavia, soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere considerati isolatamente (sentenza del 9 settembre 2015, *Ferreira da Silva e Brito e a.*, C-160/14, EU:C:2015:565, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 In particolare, la Corte ha evidenziato che l'importanza da attribuire rispettivamente ai singoli criteri varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata, o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento di cui trattasi (sentenza del 9 settembre 2015, *Ferreira da Silva e Brito e a.*, C-160/14, EU:C:2015:565, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 A tal riguardo, la Corte ha dichiarato che, in un settore in cui l'attività sia fondata essenzialmente sulla manodopera, l'identità di un'entità economica non può essere conservata qualora la grande maggioranza del personale della stessa non venga riassunta dal presunto cessionario (sentenza del 26 novembre 2015, *Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).
- 33 Per contro, in un settore nel quale l'attività sia fondata essenzialmente sulle attrezzature, la mancata riassunzione, da parte della nuova impresa, del personale che il suo predecessore destinava all'esecuzione della stessa attività non è sufficiente per escludere l'esistenza di un trasferimento di un'entità che conserva la sua identità ai sensi della direttiva 2001/23 (v., in tal senso, sentenza del 26 novembre 2015, *Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 41).
- 34 È alla luce di tali insegnamenti giurisprudenziali che occorre esaminare la prima questione sollevata, tenendo conto dei principali elementi di fatto esposti dal giudice nazionale nella decisione di rinvio.
- 35 In primis, si deve sottolineare che, in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale, i mezzi materiali, quali gli strumenti musicali, gli impianti e i locali appaiono elementi

indispensabili all'esercizio dell'attività economica di cui trattasi, dato che essa riguarda la gestione di una scuola di musica. Orbene, nel caso di specie, è pacifico che l'amministrazione comunale di Valladolid abbia messo a disposizione del nuovo aggiudicatario l'insieme dei mezzi materiali già assegnati al precedente aggiudicatario.

- 36 Inoltre, dato che l'attività economica di cui trattasi nel procedimento principale non sembra poter essere considerata un'attività fondata essenzialmente sulla manodopera, in quanto necessita di attrezzature importanti, il mero fatto che la In-pulso Musical non abbia riassunto i lavoratori della Músicos y Escuela non è tale da escludere l'esistenza di un trasferimento d'impresa, ai sensi della direttiva 2001/23.
- 37 In secundis, per quanto concerne la circostanza che gli elementi materiali indispensabili all'esercizio dell'attività di cui trattasi nel procedimento principale sono sempre appartenuti all'amministrazione comunale di Valladolid, occorre ricordare che, come emerge dal punto 28 supra, la questione di sapere se la proprietà degli elementi materiali venga trasferita è irrilevante ai fini dell'applicazione della direttiva 2001/23.
- 38 A tal riguardo, la Corte ha dichiarato, in particolare, che il fatto che gli elementi materiali rilevati dal nuovo imprenditore non appartengano al suo predecessore, ma siano stati semplicemente messi a disposizione dal committente non può indurre a escludere l'esistenza di un trasferimento d'impresa ai sensi di detta direttiva (sentenza del 26 novembre 2015, *Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).
- 39 Ne deriva che un'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23 che escluda dall'ambito di applicazione di quest'ultima un caso in cui gli elementi materiali indispensabili all'esercizio dell'attività di cui trattasi sono sempre appartenuti al cedente (l'amministrazione comunale di Valladolid) priverebbe detta direttiva di una parte del suo effetto utile (v. sentenza del 26 novembre 2015, *Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 40).
- 40 Infine, altri elementi presentati alla Corte contribuiscono a corroborare, alla luce dei criteri ricordati al punto 30 della presente sentenza, l'esistenza, nel procedimento principale, di un «trasferimento d'impresa» nel senso di cui all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23. Lo stesso dicasi per la ripresa degli allievi della Músicos y Escuela da parte della In-pulso Musical e della ripresa da parte di quest'ultima, a partire dal mese di settembre 2013, dei servizi che erano stati forniti dalla Músicos y Escuela fino al 1° aprile 2013.
- 41 Si aggiunga che, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, la sospensione temporanea, durata soltanto qualche mese, delle attività dell'impresa non è tale da escludere che l'entità economica di cui trattasi nel procedimento principale abbia mantenuto la sua attività e, quindi, da negare l'esistenza di un trasferimento d'impresa, ai sensi della medesima direttiva (v., in tal senso, sentenza del 9 settembre 2015, *Ferreira da Silva e Brito e a.*, C-160/14, EU:C:2015:565, punto 31).
- 42 In proposito, la Corte ha dichiarato, in particolare, che il fatto che l'impresa fosse, al momento del trasferimento, temporaneamente chiusa e non avesse dipendenti al suo servizio costituisce sicuramente un elemento da prendere in considerazione al fine di valutare se sia stata trasferita un'entità economica ancora esistente. Tuttavia, la chiusura temporanea dell'impresa e l'assenza continuativa di personale al momento del trasferimento non sono di per sé tali da escludere l'esistenza di un trasferimento d'impresa, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 (sentenza del 15 giugno 1988, *Bork International e a.*, 101/87, EU:C:1988:308, punto 16 e giurisprudenza ivi citata).
- 43 Siffatta conclusione s'impone specialmente in una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui, sebbene l'interruzione dell'attività dell'impresa si sia estesa su un periodo di cinque mesi, detto periodo comprendeva tre mesi di vacanze scolastiche.
- 44 Di conseguenza, la sospensione temporanea delle attività dell'impresa nonché la mancata riassunzione dei lavoratori della Músicos y Escuela da parte della In-pulso Musical non consentono di escludere che

l'entità economica in esame nel procedimento principale abbia mantenuto la propria identità e, quindi, di escludere l'esistenza di un trasferimento d'impresa ai sensi della medesima direttiva.

- 45 In definitiva, spetterà al giudice del rinvio accertare, alla luce delle considerazioni che precedono e tenendo conto del complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, l'esistenza o meno di un trasferimento d'impresa nel procedimento principale.
- 46 Ciò premesso, alla prima questione occorre rispondere dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica, che riceve dall'amministrazione comunale tutti i mezzi materiali necessari all'esercizio di tale attività, cessa l'attività due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico in corso, licenziando il personale e restituendo detti mezzi materiali all'amministrazione comunale, la quale procede a una nuova aggiudicazione esclusivamente per l'anno scolastico successivo e trasferisce al nuovo aggiudicatario gli stessi mezzi materiali.

Sulla seconda questione

- 47 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che in un caso come quello oggetto del procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica cessa tale attività due mesi prima della fine dell'anno scolastico in corso, procedendo al licenziamento del personale, e il nuovo aggiudicatario riprenda l'attività all'inizio dell'anno scolastico successivo, debba ritenersi che il licenziamento dei dipendenti ha avuto luogo per «motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione» o invece che la causa di detto licenziamento è stata il «trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento».
- 48 In via preliminare occorre rammentare che, come la Corte ha ripetutamente dichiarato, 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 cedente (sentenza del 27 novembre 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punto 28 e giurisprudenza ivi citata). Lo scopo di tale direttiva è quello di garantire, per quanto possibile, la continuazione dei contratti o dei rapporti di lavoro, senza modifiche, col cessionario, onde impedire che i lavoratori interessati si trovino in una situazione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento (sentenze del 17 dicembre 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, EU:C:1987:573, punto 25, e del 26 maggio 2005, Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, punto 26).
- 49 Ciò detto, come si ricava dagli stessi termini dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23, la tutela che la suddetta direttiva mira a garantire riguarda soltanto i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.
- 50 A tal riguardo, si deve ricordare che, secondo la giurisprudenza della Corte, salvo specifica disposizione contraria, il godimento dei diritti previsti dalla direttiva 2001/23 può essere fatto valere unicamente dai lavoratori il cui contratto o rapporto di lavoro sia in corso alla data del trasferimento. L'esistenza o meno di un contratto o di un rapporto di lavoro in corso a tale data deve essere valutata con riguardo al diritto nazionale, ferma restando, tuttavia, l'osservanza delle norme imperative previste da detta direttiva in ordine alla tutela dei lavoratori contro il licenziamento a causa del trasferimento (sentenza del 15 giugno 1988, Bork International e a., 101/87, EU:C:1988:308, punto 17).
- 51 A tale riguardo, occorre osservare che, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, 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.
- 52 Pertanto, i lavoratori al cui contratto o rapporto di lavoro si sia posto termine con effetto da una data anteriore a quella del trasferimento, in violazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, devono essere considerati ancora dipendenti dell'azienda alla data del trasferimento, con la

conseguenza, in particolare, che le obbligazioni del datore di lavoro nei loro confronti sono trasferite ipso iure dal cedente al cessionario (sentenza del 12 marzo 1998, *Dethier Équipement*, C-319/94, EU:C:1998:99, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

- 53 Per stabilire se il licenziamento sia stato motivato dal solo fatto del trasferimento, in contrasto con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, si devono prendere in considerazione le circostanze oggettive in cui il licenziamento è avvenuto (sentenza del 15 giugno 1988, *Bork International e a.*, 101/87, EU:C:1988:308, punto 18).
- 54 A tal riguardo, nella decisione di rinvio viene specificato che il licenziamento del sig. Colino Sigüenza è avvenuto in una data di molto anteriore a quella del trasferimento dell'attività alla In-pulso Musical e che siffatta interruzione del rapporto di lavoro è stata motivata dall'impossibilità della Músicos y Escuela di remunerare i propri dipendenti, situazione risultante da una violazione, da parte dell'amministrazione comunale di Valladolid, delle disposizioni del contratto da essa stipulato con la Músicos y Escuela. Quindi, tali circostanze parrebbero deporre nel senso di una qualificazione del licenziamento del personale della Músicos y Escuela come avvenuto «per motivi economici, tecnici o d'organizzazione» ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, a condizione, tuttavia, che le circostanze che hanno dato luogo al licenziamento di tutti i dipendenti e la designazione tardiva di un nuovo prestatore di servizi non costituiscano una misura deliberata volta a privare i lavoratori interessati dei diritti loro conferiti dalla direttiva 2001/23, il che competerà al giudice del rinvio verificare.
- 55 Alla luce delle considerazioni che precedono, alla seconda questione occorre rispondere dichiarando che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che in un caso come quello oggetto del procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica cessa tale attività due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico in corso, licenziando il personale, e il nuovo aggiudicatario riprenda l'attività all'inizio dell'anno scolastico successivo, il licenziamento dei dipendenti risulta essere dipendente da «motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione», ai sensi di tale disposizione, a condizione che le circostanze che hanno dato luogo al licenziamento di tutti i dipendenti e la designazione tardiva di un nuovo prestatore di servizi non costituiscano una misura deliberata volta a privare i lavoratori interessati dei diritti loro conferiti dalla direttiva 2001/23, il che competerà al giudice del rinvio verificare.

Sulla terza questione

- 56 Con la terza questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2001/23 nonché il diritto a un ricorso effettivo sancito all'articolo 47 della Carta debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale relativa all'autorità della cosa giudicata che, come quella oggetto del procedimento principale, vieti ai giudici nazionali di pronunciarsi sulla contestazione, fondata sulla direttiva 2001/23, del licenziamento individuale di un lavoratore intervenuto nell'ambito di un licenziamento collettivo, qualora sia stata già emessa una pronuncia giurisdizionale in un procedimento relativo a tale licenziamento collettivo, nell'ambito del quale sono potuti intervenire solo i rappresentanti dei lavoratori.
- 57 Si deve ricordare che, per costante giurisprudenza della Corte, il procedimento di cui all'articolo 267 TFUE costituisce uno strumento di cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali, per mezzo del quale la prima fornisce ai secondi gli elementi d'interpretazione del diritto dell'Unione necessari per risolvere le controversie dinanzi ad essi pendenti (v., in particolare, sentenze del 16 luglio 1992, *Meilicke*, C-83/91, EU:C:1992:332, punto 22, e del 24 marzo 2009, *Danske Slagterier*, C-445/06, EU:C:2009:178, punto 65).
- 58 Nell'ambito di tale cooperazione, spetta al giudice nazionale cui è stata sottoposta la controversia, che è il solo ad avere una conoscenza diretta dei fatti all'origine di quest'ultima e deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze della causa, tanto la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di pronunciare la propria sentenza, quanto la rilevanza delle questioni che esso sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardino l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di

principio, è tenuta a statuire (v., in particolare, sentenze del 13 marzo 2001, PreussenElektra, C-379/98, EU:C:2001:160, punto 38; del 6 dicembre 2001, Clean Car Autoservice, C-472/99, EU:C:2001:663, punto 13, e del 5 febbraio 2004, Schneider, C-380/01, EU:C:2004:73, punto 21).

- 59 Tuttavia, l'esigenza di giungere ad un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale impone che quest'ultimo definisca l'ambito di fatto e di diritto in cui si inseriscono le questioni sollevate o che esso spieghi perlomeno le ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate (v., in particolare, sentenza del 26 gennaio 1993, Telemarsicabruzzo e a., da C-320/90 a C-322/90, EU:C:1993:26, punto 6, nonché ordinanza del 13 luglio 2006, Eurodomus, C-166/06, non pubblicata, EU:C:2006:485, punto 9).
- 60 Si deve rilevare che la decisione di rinvio non contiene informazioni sufficienti per quanto riguarda il contesto giuridico nazionale pertinente. In effetti, il giudice del rinvio non apporta alcuna informazione in ordine all'applicazione del principio dell'autorità della cosa giudicata, ai sensi dell'articolo 124, paragrafo 13, lettera b), della legge 36/2011 recante disciplina della giurisdizione in materia di lavoro e di sicurezza sociale.
- 61 Inoltre, l'articolo 160, paragrafo 5, di detta legge, al quale rinvia l'articolo 124, paragrafo 13, lettera b), di quest'ultima, prevede che l'autorità della cosa giudicata sia limitata all'oggetto del procedimento. Orbene, da un lato, la decisione di rinvio non contiene alcuna informazione in merito all'articolo 160, paragrafo 5, della suddetta legge, e, dall'altro, come rilevato dal governo spagnolo nel corso dell'udienza, al fine di esaminare se l'oggetto del procedimento sia identico, nel caso di specie, stante la natura collettiva sia del licenziamento che del trasferimento che riguardano tutto il personale, si dovrebbero prendere in considerazione anche altre disposizioni del diritto processuale spagnolo.
- 62 Pertanto, dato che la Corte non dispone degli elementi necessari a rispondere in maniera utile alla terza questione, quest'ultima dev'essere considerata irricevibile.

Sulle spese

- 63 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 (Quinta Sezione) dichiara:

- 1) **L'articolo 1, 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 rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica, che riceve dall'amministrazione comunale tutti i mezzi materiali necessari all'esercizio di tale attività, cessa l'attività due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico in corso, licenziando il personale e restituendo detti mezzi materiali all'amministrazione comunale, la quale procede a una nuova aggiudicazione esclusivamente per l'anno scolastico successivo e trasferisce al nuovo aggiudicatario gli stessi mezzi materiali.**
- 2) **L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che in un caso come quello oggetto del procedimento principale, in cui l'aggiudicatario di un appalto di servizi avente ad oggetto la gestione di una scuola comunale di musica cessa tale attività due mesi prima della conclusione dell'anno scolastico in corso, licenziando il personale, e il nuovo aggiudicatario riprenda l'attività all'inizio dell'anno scolastico successivo, il licenziamento dei dipendenti risulta essere dipendente da «motivi economici, tecnici o**

d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione», ai sensi di tale disposizione, a condizione che le circostanze che hanno dato luogo al licenziamento di tutti i dipendenti e la designazione tardiva di un nuovo prestatore di servizi non costituiscano una misura deliberata volta a privare i lavoratori interessati dei diritti loro conferiti dalla direttiva 2001/23, il che competerà al giudice del rinvio verificare.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.