

**Causa C-550/19****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

17 luglio 2019

**Giudice del rinvio:**

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 14 di Madrid, Spagna)

**Data della decisione di rinvio:**

4 luglio 2019

**Ricorrente:**

EV

**Convenute:**

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

**Oggetto del procedimento principale**

Domanda con cui EV chiede che sia riconosciuta la sua anzianità lavorativa dal primo contratto concluso con la Obras y Servicios Públicos, S.A., e che si dichiari che il suo rapporto di lavoro è a tempo indeterminato.

**Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale**

La domanda ha un duplice oggetto: da un lato, la compatibilità dell'articolo 24 del contratto collettivo del settore edile con la clausola 4, paragrafo 1, dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, in quanto detto articolo prevede, in deroga alla normativa nazionale, che i lavoratori con contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*contrato fijo de obra*) non possono accedere alla qualità di lavoratori a tempo indeterminato; dall'altro, la compatibilità dell'articolo 27 del menzionato contratto collettivo con l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, in quanto prevede, in deroga alla normativa

nazionale che, qualora si verifichi un subentro nei rapporti con i lavoratori a seguito di un mutamento dell'impresa titolare di un appalto, i diritti e gli obblighi dei lavoratori con contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*contrato fijo de obra*) che la nuova impresa o la nuova entità è tenuta a rispettare sono esclusivamente quelli dell'ultimo contratto stipulato dal lavoratore con l'impresa precedente.

## Questioni pregiudiziali

### 1) –Prima questione

Se la clausola 4, paragrafo 1, dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, recepito nell'ordinamento comunitario con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio e la direttiva 2001/23, debba essere interpretata nel senso che l'articolo 24, paragrafo 2, del contratto collettivo del settore edile prevede che, a prescindere dalla durata del contratto concluso in via generale per un'unica opera, non è applicabile il disposto dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), primo comma, dello Statuto dei lavoratori e i lavoratori continuano a mantenere la qualità di lavoratori con contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*«fijos de obra»*), sia in tali ipotesi sia in caso di successione di imprese di cui all'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori o di subentro disciplinato dall'articolo 27 di detto contratto collettivo, senza che ricorra alcuna ragione oggettiva atta a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), dello Statuto dei lavoratori prevede che *«[u]n contratto di questo tipo non può avere una durata superiore a tre anni, prorogabile fino a dodici mesi mediante contratto collettivo nazionale di settore o, in mancanza di questo, mediante contratto collettivo di settore di livello inferiore. Decorso i succitati termini, i lavoratori acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa»*.

### 2) –Seconda questione

Se la clausola 4, paragrafo 1, dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, recepito nel diritto comunitario con la direttiva 1999/70 del Consiglio e la direttiva 2001/23, debba essere interpretata nel senso che l'articolo 24, paragrafo 5, del contratto collettivo del settore edile prevede che [l'assunzione] per occupare un diverso posto di lavoro mediante due o più contratti a termine per l'esecuzione di un'opera con la stessa impresa o con lo stesso gruppo di imprese, nel periodo e per la durata stabilita dall'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, non comporta l'acquisizione della qualità indicata in detta disposizione, né in tali ipotesi né nei casi di successione di imprese ai sensi dell'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori o di subentro a norma dell'articolo 27 del menzionato contratto collettivo, senza che ricorrano ragioni oggettive atte a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori prevede che, *«[f]atte salve le disposizioni dei paragrafi 1, lettera a), 2, e 3 del presente articolo, i lavoratori*

*che nell'arco di trenta mesi risultino assunti per oltre ventiquattro mesi, con o senza soluzione di continuità per occupare lo stesso o un diverso posto di lavoro con la stessa impresa o gruppo di imprese, mediante due o più contratti temporanei, alle stesse o a diverse condizioni contrattuali a tempo determinato, direttamente o tramite società di lavoro interinale, acquisiscono lo status di lavoratori permanenti. Quanto previsto nel paragrafo precedente si applica altresì in caso di successione di imprese o di subentro tra imprese ai sensi di legge o di contratto collettivo».*

### 3) –Terza questione

Se l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che esso osta a che, in forza del contratto collettivo del settore edile, si escluda che i diritti e gli obblighi che la nuova impresa o entità che svolgerà l'attività oggetto dell'appalto deve rispettare **siano limitati esclusivamente a quelli derivanti dall'ultimo contratto** stipulato dal lavoratore con l'impresa uscente dall'appalto, senza che ricorra una ragione oggettiva atta a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori prevede il subentro in tutti i diritti e obblighi, senza limitazioni all'ultimo contratto.

### **Disposizioni del diritto dell'Unione fatte valere**

Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70; clausola 4, paragrafo 1.

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); articoli 1 e 3, paragrafi 1 e 3.

Sentenze della CGUE:

del 14 settembre 2000, Collino e Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punti 51 e 52;

del 20 gennaio 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punti 29, 35, 36 e 39;

del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punto 75 e giurisprudenza citata;

del 12 dicembre 2013, Carratú, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

del 19 ottobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, punti 23, 24, 26, 27 e 28;

dell'11 luglio 2018, *Somoza Hermo e Ilunión Seguridad* (C-60/17, EU:C:2018:559).

### **Disposizioni di diritto nazionale fatte valere**

Ley del Estatuto de los Trabajadores (legge sullo Statuto dei lavoratori), il cui testo consolidato è stato approvato con regio decreto legislativo del 23 ottobre 2015, n. 2 (BOE n. 255 del 24 ottobre 2015) (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»); articoli 15, paragrafi 1 e 6, e 44.

Contratto collettivo del settore edile (BOE n. 232 del 26 settembre 2017, pag. 94090) (in prosieguo: il «contratto collettivo»); articoli 24, paragrafi 2 e 5, e 27.

### **Breve esposizione dei fatti e del procedimento principale**

- 1 EV stipulava una serie di contratti temporanei a tempo pieno con la *Obras y Servicios Públicos, S.A.*, a partire dall'8 gennaio 1996, senza soluzione di continuità dal 24 gennaio 1997. Il suo ultimo contratto è stato concluso il 1° gennaio 2014 e non è ancora scaduto. La *Obras y Servicios Públicos, S.A.*, riconosce a EV l'anzianità lavorativa a decorrere dal 1° gennaio 2014.
- 2 Il 3 ottobre 2017 l'impresa *Acciona Agua, S.A.*, subentrava alla predetta impresa nei rapporti con EV, essendosi aggiudicata l'appalto denominato «Interventi urgenti di rinnovo e manutenzione sulla rete di approvvigionamento e riutilizzo della Canal de Isabel II Gestión SA» (in prosieguo: l'«appalto»).
- 3 In precedenza, il 5 settembre 2017, EV aveva citato in giudizio il suo datore di lavoro, la *Obras y Servicios Públicos, S.A.*, e la *Acciona Agua, S.A.*, chiedendo che gli fosse riconosciuta l'anzianità dall'8 gennaio 1996 e che il suo rapporto di lavoro fosse dichiarato a tempo indeterminato.

### **Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale**

- 4 La domanda di pronuncia pregiudiziale non riporta gli argomenti delle parti.

### **Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale**

- 5 Il presente procedimento verte sul contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*contrato fijo de obra*), un contratto a tempo determinato specifico del settore edile. Tale contratto viene concluso per l'esecuzione di un'opera determinata, indipendentemente dalla sua durata, e costituisce una deroga al regime ordinario

dei contratti per il compimento di un'opera o di un servizio, stabilito dall'articolo 15, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori, nonché al regime generale dei contratti a tempo determinato, stabilito dall'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, che fissano una durata massima per tali contratti, superata la quale il lavoratore diviene fisso (titolare di un contratto a tempo indeterminato). Inoltre, il contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*contrato fijo de obra*) fissa un limite all'anzianità riconosciuta al lavoratore in caso di trasferimento di imprese, questione parimenti controversa nel presente procedimento.

- 6 Prima di esaminare le questioni pregiudiziali, il giudice del rinvio si chiede se la direttiva 1999/70 sia applicabile al caso di specie. Esso ritiene che lo sia, in quanto il contratto a termine per l'esecuzione di un'opera (*contrato fijo de obra*) è un contratto di lavoro a tempo determinato, e ricorda che, ai sensi della sentenza Carratú, la clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, categorica e tanto precisa da poter essere invocata da un soggetto dell'ordinamento dinanzi ad un giudice nazionale.
- 7 In relazione alla prima questione pregiudiziale, per quanto riguarda la direttiva 2001/23, il giudice del rinvio ritiene che il suo articolo 1, paragrafo 1, debba essere interpretato nel senso che detta direttiva si applica a una fattispecie nella quale esiste un contratto per la prestazione di servizi di costruzione concluso con un'impresa e, ai fini della prestazione di tali servizi, è stato stipulato un nuovo contratto con un'altra impresa che riassume, in virtù di un contratto collettivo, una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale destinato dalla prima impresa all'esecuzione di detta prestazione, quando l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera.
- 8 Ai sensi del suo articolo 1, paragrafo 1, lettera a), la direttiva 2001/23 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.
- 9 Il giudice del rinvio sostiene che, secondo costante giurisprudenza, la portata di detta disposizione non può essere valutata in base alla sola interpretazione letterale. Così, la direttiva 2001/23 si applica in tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile dell'impresa che assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa. Ai fini dell'applicazione della direttiva 2001/23 non è pertanto necessaria l'esistenza di rapporti contrattuali diretti tra il cedente e il cessionario, atteso che la cessione può essere effettuata per effetto dell'intermediazione di un terzo.
- 10 D'altro canto, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23, perché quest'ultima sia applicabile, il trasferimento deve riguardare «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».

- 11 Secondo la Corte di giustizia, per poter stabilire tale condizione sia effettivamente soddisfatta, occorre prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, in particolare, il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, cosicché 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 in questione.
- 12 Così, poiché, in determinati settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità economica, tale entità può conservare la propria identità anche dopo il suo trasferimento qualora il nuovo titolare dell'impresa non si limiti a proseguire l'attività stessa, ma riassuma anche una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti. In una siffatta ipotesi il nuovo imprenditore acquisisce infatti l'insieme organizzato di elementi che gli consentirà il proseguimento in forma stabile delle attività o di talune attività dell'impresa cedente.
- 13 Di conseguenza, a parere del giudice del rinvio, un'attività come quella oggetto della controversia principale può essere considerata un'attività che si fonda essenzialmente sulla mano d'opera e, pertanto, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune di rinnovo e manutenzione può corrispondere ad un'entità economica.
- 14 In tale ipotesi è anche necessario che l'identità di detta entità risulti preservata all'esito dell'operazione in questione. Il giudice del rinvio afferma che, dal momento che il lavoratore è stato occupato dal 1996 presso la Obras y Servicios Públicos, S.A., e che a quest'ultima è subentrata la Acciona Agua, S.A., la quale ha riassunto i lavoratori destinati all'esecuzione dell'appalto, l'identità di un'unità economica come quella in discussione nella controversia principale, che si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, può essere preservata se il presunto cessionario riassume una parte essenziale del personale di detta entità. Poiché ricorre tale ipotesi, la direttiva 2001/23 risulta pienamente applicabile, per analogia con la sentenza Somoza Hermo e Ilunión Seguridad.
- 15 Per quanto riguarda la seconda questione, il giudice del rinvio espone quanto segue. In primo luogo, osserva che la controversia riguarda lavoratori temporanei, che devono essere considerati comparabili ai fini dell'applicazione della clausola 4 della direttiva 1999/70.
- 16 In secondo luogo, precisa che l'oggetto del confronto è una condizione di lavoro: se l'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori si applicasse ai lavoratori temporanei del settore edile, si dovrebbe riconoscere al ricorrente l'anzianità a decorrere dal primo contratto, e non l'anzianità corrispondente all'ultimo contratto, ai sensi dell'articolo 24, paragrafo 5, del contratto collettivo, nonché la qualità di lavoratore a tempo indeterminato.

- 17 La Corte di giustizia ha già dichiarato che l'obiettivo della direttiva 2001/23 è garantire, per quanto possibile, la prosecuzione dei contratti o dei rapporti di lavoro con il cessionario, senza modifiche, per impedire che i lavoratori coinvolti in un trasferimento siano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento, nonché assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi dei lavoratori, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro.
- 18 Nell'interpretare tale equilibrio, la Corte di giustizia ha dichiarato al punto 51 della sentenza Collino e Chiappero che, per il calcolo di diritti di natura pecuniaria, il cessionario è tenuto a prendere in considerazione tutti gli anni di servizio effettuati dal personale trasferito nella misura in cui questo obbligo risultava dal rapporto di lavoro che vincolava tale personale al cedente e conformemente alle modalità pattuite nell'ambito di detto rapporto.
- 19 Pertanto, il contratto collettivo limita il diritto dei lavoratori alla sostenibilità del lavoro, in quanto non applica il disposto dell'articolo 15, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori, il che non è conforme ai requisiti della direttiva 1999/70.
- 20 L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 enuncia il principio secondo il quale 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. Il secondo comma di detto articolo 3, paragrafo 1, dispone che gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.
- 21 A tale proposito, l'articolo 44, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori dispone che *«[i]l cambio di proprietà 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, e il nuovo imprenditore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente datore di lavoro attinenti al contratto di lavoro e alla previdenza sociale, compresi gli obblighi relativi alle pensioni, alle condizioni stabilite dalla normativa specifica applicabile, e, in generale, tutti gli obblighi in materia di protezione sociale complementare assunti dal cedente»*. Di conseguenza, ad avviso del giudice del rinvio, l'articolo 24 del contratto collettivo è in contrasto con l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23, dal momento che esclude gli obblighi che risultano per il cessionario in materia di diritti dei lavoratori in relazione all'anzianità, in quanto detto contratto collettivo fa riferimento solo all'ultimo contratto del lavoratore e non all'intero rapporto inerente al contratto di lavoro concluso ai fini dell'esecuzione dell'appalto. D'altro canto, il secondo comma prevede la responsabilità in solido del cedente e del cessionario, il che rende necessaria una risposta della Corte di giustizia.