

**Causa C-675/21****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

10 novembre 2021

**Giudice del rinvio:**

Supremo Tribunal de Justiça (Corte suprema, Portogallo)

**Data della decisione di rinvio:**

27 ottobre 2021

**Ricorrente:**

Strong-Charon – Soluções de Segurança, S.A.

**Resistenti:**

2045 – Empresa de Segurança, S.A.

FL

**Oggetto del procedimento principale**

Ricorso proposto dalla società Strong-Charon – Soluções de Segurança, S.A. (in prosieguo: «Strong-Charon»), dinanzi al Supremo Tribunal de Justiça (Corte suprema), avverso la sentenza del Tribunal da Relação (Corte d'appello, Portogallo) che ha dichiarato fondato il ricorso interposto dalla società 2045 – Empresa de Segurança, S.A. (in prosieguo: «2045») avverso la sentenza del Tribunale di primo grado, che ha accolto la domanda presentata da FL nei confronti delle società 2045 e Strong-Charon, diretta ad ottenere la condanna della 2045 a riconoscere il trasferimento in capo alla stessa del contratto di lavoro di FL e, di conseguenza, dell'obbligo di rispettare tutti i diritti di FL derivanti da tale contratto, a seguito del trasferimento dell'entità economica dalla Strong-Charon alla 2045.

## Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale

La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sulla questione se, nelle circostanze del procedimento principale, e alla luce 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, nonché della giurisprudenza della Corte di giustizia in materia, vi sia stato o meno un trasferimento di entità economica tra la Strong-Charon e la 2045, con le corrispondenti conseguenze giuridiche sulla situazione di FL in qualità di dipendente.

## Questioni pregiudiziali

«1. Se sia sempre possibile affermare che l'assenza di un legame contrattuale tra prestatori di servizi successivi costituisce un indizio quanto all'assenza di un trasferimento ai sensi della direttiva 2001/23/CE, ancorché, come gli altri indizi, non sia di per sé decisivo e non possa essere considerato isolatamente (sentenza dell'11 marzo 1997, Ayse Süzen, C-13/95, punto 11).

2. Se in un'attività come la sicurezza privata di impianti industriali, in cui il nuovo prestatore ha rilevato solo uno dei quattro lavoratori che integravano l'entità economica (e quindi non ne ha rilevato la maggior parte) e non ci sono elementi di fatto per ritenere che il lavoratore in questione possedeva competenze e conoscenze specifiche in modo da poter affermare che la parte più rilevante, in termini di competenza, del personale sia stata trasferita al nuovo prestatore, né ha avuto luogo una cessione di beni immateriali, si possa concludere nel senso che non sussiste trasferimento di entità economica, anche se alcune attrezzature (allarmi, telecamere a circuito chiuso, computer) continuano ad essere fornite dal cliente al nuovo prestatore di servizi, tenuto conto, da un lato, del valore economico relativamente ridotto dell'investimento che tali attrezzature rappresentano nel complesso dell'operazione e, dall'altro, del fatto che non sarebbe ragionevole sotto un profilo economico (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, punto 32) imporre al cliente di sostituirle.

3. Se «[tale] questione (...) deve essere valutata in concreto dal giudice nazionale alla luce dei criteri elaborati dalla Corte (sentenza del 7 agosto 2018, Colino Siguëza, C 472/16, EU:C:2018:646, punto 45; sentenza Grafe e Pohle, punto 27), nonché degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2001/23, come segnatamente enunciati al considerando 3 di quest'ultima», ci si chiede se si debba tener conto del fatto che «[l]a direttiva 2001/23 non mira unicamente a salvaguardare, in occasione di un trasferimento di impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro» (punto 26 della sentenza ISS Facility Services NV del 26 marzo 2020, causa C-344/18, che ribadisce quanto già affermato nella sentenza Alemo-Herron del 18 luglio 2013, C- 426/11, punto 25).

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

Considerando 3 e articolo 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

## **Disposizioni nazionali fatte valere**

Código do Trabalho (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 14 del 19 marzo 2018 (pubblicata nel Diário da República n. 55/2018, Serie I del 2018 03 2019), in vigore alla data dei fatti: articoli da 285 a 287, che recepiscono la direttiva 2001/23, in particolare:

«Articolo 285.

Conseguenze del trasferimento di impresa o di stabilimento

1. In caso di trasferimento, a qualsiasi titolo, della titolarità dell'impresa o dello stabilimento, o di una parte dell'impresa o stabilimento, che costituisca un'entità economica, il cessionario succede nella posizione dell'imprenditore nei contratti di lavoro dei relativi lavoratori nonché nella responsabilità per il pagamento delle sanzioni inflitte per avere commesso infrazioni al codice del lavoro.

2. Il disposto del paragrafo precedente è applicabile anche al trasferimento, alla cessione o alla ripresa in gestione diretta dell'attività dell'impresa, dello stabilimento o dell'entità economica. In caso di cessione o ripresa in gestione diretta dell'attività è responsabile in solido il soggetto che immediatamente prima gestiva l'impresa.

3. Con il trasferimento di cui ai paragrafi 1 o 2, i lavoratori trasferiti al cessionario conservano tutti i diritti contrattuali e maturati, in particolare la retribuzione, l'anzianità, la categoria professionale e le funzioni e le prestazioni sociali maturate.

(...)

5. Si considera entità economica l'insieme dei mezzi organizzati che costituiscono un'unità produttiva dotata di autonomia tecnica e organizzativa e che mantiene la propria identità, al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria.

(...)

«Articolo 286.

Informazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori

1. Il cedente e il cessionario devono informare i rappresentanti dei rispettivi lavoratori interessati o, in loro assenza, i lavoratori stessi, della data e dei motivi del trasferimento, delle sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e delle misure previste nei confronti dei lavoratori, così come del contenuto del contratto tra cedente e cessionario (...).

(...)

3. Le informazioni di cui ai paragrafi precedenti devono essere fornite per iscritto, prima del trasferimento, in tempo utile, almeno 10 giorni lavorativi prima della consultazione di cui al paragrafo seguente.

4. Il cedente e il cessionario devono consultare i rappresentanti dei rispettivi lavoratori prima del trasferimento al fine di raggiungere un accordo sulle misure che intendono applicare ai lavoratori in seguito al trasferimento, fatte salve le disposizioni legali e contrattuali applicabili a tali misure.

(...)

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

- 1 FL rientra nella categoria professionale di guardia di sicurezza ed entrambe le società interessate, la Strong-Charon e la 2045, svolgono l'attività di prestazione di servizi di sicurezza privata.
- 2 La Strong-Charon ha assunto FL il 1° agosto 2003 per svolgere le funzioni di guardia di sicurezza e lo ha mantenuto nel suo organico, sotto la sua autorità e direzione, fino al 31 dicembre 2018.
- 3 La Strong-Charon prestava servizi di sicurezza e vigilanza umana/statica ed elettronica presso gli impianti del cliente, che comprendevano la vigilanza e la sicurezza di persone, impianti, attrezzature e beni e il controllo degli accessi. Tale prestazione di servizi è iniziata almeno nel 2004 e si è conclusa alla mezzanotte del 31 dicembre 2018.
- 4 Il 16 gennaio 2017, la Strong-Charon ha assegnato FL per lo svolgimento delle sue funzioni presso gli impianti del cliente António Meireles, S.A. (Fogões Meireles) (in prosieguo: il «cliente»). Per l'esecuzione di tutti i compiti svolti, FL non ha utilizzato nessun impianto o mobilio appartenente alla Strong-Charon.
- 5 La società 2045 ha partecipato a una gara d'appalto per la prestazione di servizi di vigilanza negli impianti del cliente in esito alla quale è risultata aggiudicataria e ha stipulato con il committente un contratto per la prestazione di servizi corrispondenti all'oggetto dell'appalto, la cui esecuzione è iniziata alle ore 00:00 del 1° gennaio 2019, proseguendo la medesima attività precedentemente prestata dalla Strong-Charon con, almeno, una parte degli stessi mezzi (impianti, mobilio, attrezzature, strumenti e materiali appartenenti al cliente) e con un numero

identico di lavoratori, uno dei quali è passato dalla Strong-Charon alla 2045. Di conseguenza, i servizi che erano prestati da FL e dai suoi colleghi, per conto e nell'interesse della Strong-Charon, sono ora forniti da una guardia di sicurezza che già lavorava presso gli impianti del cliente per conto della Strong-Charon e da altre tre guardie di sicurezza, per conto e nell'interesse della 2045.

- 6 La modalità di esercizio dell'attività inerente alla prestazione di servizi al cliente basata sull'organizzazione e sulla gerarchizzazione del servizio è rimasta invariata.
- 7 In data 26 dicembre 2018, la Strong-Charon ha notificato per iscritto a FL e alla sua associazione sindacale che ci sarebbe stato «un trasferimento dello stabilimento corrispondente a [il cliente]» e che la 2045 sarebbe diventata il suo «nuovo datore di lavoro». Tale notifica scritta indicava «che i servizi di vigilanza prestati dalla [Strong-Charon] presso gli impianti [del cliente] sono stati aggiudicati alla [2045] con effetto dal 1° gennaio 2019», che «a partire da tale data, [la 2045] sarebbe diventata il nuovo datore di lavoro (...) come previsto dagli [articoli da 285 a 287] del Codice del lavoro», e «che nessuna conseguenza rilevante o sostanziale ne derivava [per FL] in quanto gli [veniva] garantito il mantenimento di tutti i suoi diritti, segnatamente, il mantenimento della sua anzianità, della retribuzione e della categoria professionale».
- 8 Allo stesso modo, con lettera del 26 dicembre 2018, la Strong-Charon ha informato l'impresa 2045 che, a partire dal 1° gennaio 2019, FL, tra altri dipendenti, sarebbe diventato suo dipendente.
- 9 FL è affiliato al Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticos e Profissões Similares e Atividades Diversas (sindacato dei lavoratori dei servizi di custodia, vigilanza, pulizia, collaborazione domestica e di attività diverse) (in prosieguo: «STAD»).
- 10 Il 1° gennaio 2019 e i due giorni successivi, FL si è presentato normalmente al suo posto di lavoro, ma la società 2045 non gli ha permesso di svolgere le sue funzioni e, ad oggi, non gli ha mai dato lavoro.
- 11 L'8 gennaio 2019 si è tenuta una riunione presso la Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro (Direzione dei servizi per le relazioni professionali nelle regioni del Nord e del Centro) (DSRPRNC) della Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (Direzione generale per l'occupazione e le relazioni di lavoro) (DGERT), alla quale sono state convocate entrambe le società interessate e lo STAD.
- 12 In tale riunione, la Strong-Charon ha ribadito la propria posizione secondo cui c'era stato trasferimento alla 2045, a partire dal 1° gennaio 2019, dello stabilimento o dell'entità economica corrispondente al cliente, essendo certo che la 2045 aveva già incorporato nel suo organico uno dei lavoratori che prestavano servizio negli impianti di detto cliente per conto della Strong-Charon, il cui posto di lavoro restava presso il cliente.

- 13 Nella suddetta riunione, anche lo STAD ha difeso la medesima posizione in relazione a FL e ai suoi colleghi di lavoro assegnati presso il cliente, sostenendo che «essi hanno diritto a mantenere il loro posto di lavoro, indipendentemente dal cambiamento delle imprese che prestano il servizio (a cui sono estranei), mantenendo tutti i loro diritti e benefici lavorativi, segnatamente il contratto di lavoro, l'anzianità e la retribuzione».
- 14 La 2045 ha dichiarato che non accettava i lavoratori, in particolare perché riteneva di non essere subentrata nella posizione di datore di lavoro nei rispettivi contratti di lavoro.
- 15 A difesa della sua tesi, la 2045 ha sostenuto «che il mantenimento dell'impiego e degli interessi dei lavoratori potevano essere salvaguardati attraverso il principio della rotazione dei posti di lavoro, come previsto dal contratto collettivo di lavoro del settore».
- 16 FL, insieme ad altri lavoratori ha scritto e inviato, per posta raccomandata, alla società 2045 una lettera, con riferimento alla notifica che avevano ricevuto dalla Strong-Charon in data 26 dicembre 2018, dichiarando la sua piena disponibilità a continuare a svolgere nel suo posto di lavoro le funzioni precedentemente assegnategli, chiedendo ordini e l'autorizzazione a continuare nel suo posto di lavoro e asserendo che voleva lavorare ed era obbligato a farlo per sopravvivere, non accettando di essere licenziato. Ha aggiunto che avrebbe preteso tutti i diritti, ivi compresi i salari dal 1° gennaio 2019, in attesa delle istruzioni per riprendere il lavoro.
- 17 Nella stessa data, FL ha indirizzato un'altra lettera alla Strong-Charon, facendo riferimento anche alla comunicazione che aveva ricevuto dalla stessa il 26 dicembre 2018, dichiarando che accettava la posizione sostenuta dal suo sindacato, STAD, quanto al trasferimento di stabilimento. Nella stessa lettera, ha avvertito la Strong-Charon che, pur confermando la sua piena disponibilità a continuare ad adempiere al contratto di lavoro nel luogo che gli era stato assegnato, sotto gli ordini della 2045, avrebbe intrapreso tutte le azioni legali necessarie per difendere i propri diritti, sia contro la Strong-Charon che contro la 2045, se quest'ultima avesse continuato a rifiutarsi di permettergli di prestare il suo lavoro.
- 18 Nessuna delle suddette società ha assunto FL dopo il 1° gennaio 2019, né gli è stato versato lo stipendio corrispondente al mese di gennaio 2019 o alcun'altra retribuzione o compensazione.
- 19 FL è rimasto e rimane pienamente disponibile a prestare il suo lavoro a entrambe le società.
- 20 Alla fine del mese di gennaio 2019, le società interessate hanno versato, come di consuetudine, le retribuzioni ai loro dipendenti, ma non hanno pagato FL.

- 21 Entrambe le società si sono rifiutate di rilasciare il documento necessario per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione, poiché la Strong-Charon, a suo avviso, non aveva licenziato FL e la 2045, a suo avviso, non aveva, o non aveva avuto, alcun legame con lui.
- 22 Il personale di sicurezza che la 2045 colloca al suo servizio, in particolare quello che è stato assegnato al cliente dipende gerarchicamente da un capogruppo e da un supervisore locale che organizzano, coordinano e supervisionano il loro lavoro, i quali, a loro volta, riferiscono al responsabile delle operazioni a livello regionale e al direttore delle operazioni a livello nazionale. Tutti questi dirigenti fanno parte del personale permanente della 2045 e non sono mai stati al servizio della Strong-Charon presso il cliente e non hanno mai diretto, coordinato o supervisionato alcuna attività delle guardie di sicurezza assegnate dalla Strong-Charon presso il cliente.
- 23 È stato questo gruppo di dipendenti dell'organico della 2045 che, a partire dal 1° gennaio 2019, ha iniziato a svolgere la sua attività di sorveglianza di tale sede del cliente, ma anche, allo stesso tempo, di altre sedi di clienti.
- 24 La 2045 ha nel suo organico numerose guardie di sicurezza che svolgono compiti nell'ambito di contratti di prestazione di servizi che la società ha concluso e continua a concludere con molti altri clienti, dal nord al sud del paese.
- 25 Oltre alle risorse umane assegnate all'attività di vigilanza nella sede del cliente, le guardie di sicurezza che vi prestano servizio utilizzano risorse materiali, in particolare uniformi, documenti stampati (note di comunicazione interna, registro di entrata e uscita delle persone, orari dei turni), torce, telefoni cellulari, e i capigruppo e supervisori utilizzano veicoli di servizio che servono anche contemporaneamente altre sedi dove la 2045 presta servizi ad altri clienti.
- 26 La 2045 possiede inoltre elementi patrimoniali immateriali che utilizza nei luoghi in cui presta servizi, segnatamente le proprie licenze, i metodi di organizzazione del lavoro, la cultura aziendale e il know-how, che sono propri della società e non sono stati trasferiti alla stessa dalla Strong-Charon o dal cliente.
- 27 Come risultato dell'aggiudicazione dei succitati servizi di sicurezza, oltre agli altri lavoratori summenzionati che rientravano già nel suo organico e nella sua struttura operativa e amministrativa, la 2045 ha impiegato al suo servizio solo una guardia di sicurezza che prestava precedentemente servizio per la Strong-Charon e un'altra guardia di sicurezza. Le restanti due guardie di sicurezza che, a partire dal 1° gennaio 2019, integravano la squadra presso la sede del cliente, rientravano già da molto tempo nell'organico della 2045. Tali guardie di sicurezza, nel corso del loro rapporto di impiego con la 2045, hanno svolto il loro lavoro presso altre sedi di vari clienti.
- 28 La Strong-Charon ha mantenuto, dopo il 1° gennaio 2019, e mantiene tuttora la sua attività su base regolare, continuando a prestare servizi di sicurezza in altre sedi e con altri clienti.

- 29 Ritenendo che non vi fosse stato trasferimento del contratto di lavoro di FL, la società 2045, in risposta a una comunicazione inviata da FL e ricevuta il 7 gennaio 2019, lo ha informato, l'11 gennaio 2019, che non sussistendo un trasferimento di stabilimento nei termini previsti dall'articolo nei termini previsti dall'articolo 285 del Codice del lavoro, non rientrava nel suo organico e che il suo datore di lavoro, a tutti gli effetti di legge, restava la Strong-Charon.
- 30 Anche in risposta a ulteriori comunicazioni di FL, la 2045 ha ribadito quanto già indicato, non riconoscendo l'esistenza di alcun legame contrattuale di lavoro con FL e il successivo licenziamento che questi sostiene essere avvenuto. Di conseguenza, ha informato FL che non poteva rilasciare la dichiarazione richiesta, destinata al fondo di disoccupazione.
- 31 FL ha svolto incarichi professionali presso altre entità, percependo un reddito da tali attività a partire da dopo il 1° gennaio 2019.

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

- 32 FL, invocando il trasferimento di entità economica con il conseguente cambio di proprietà, ha chiesto la condanna della società 2045: (a) a riconoscere che, con effetto dal 1° gennaio 2019, essa succedeva nella posizione di datore di lavoro nel contratto individuale di lavoro, concluso con la Strong-Charon, e, pertanto, nell'obbligo di rispettare tutti i diritti derivanti da tale contratto, compresi quelli di anzianità e altre condizioni di impiego; (b) a reintegrarlo nel suo servizio, presso il luogo di lavoro del cliente, assegnandogli le mansioni corrispondenti alla sua categoria professionale di guardia di sicurezza, negli orari in cui prestava servizio; c) a versargli EUR 908,76 della retribuzione corrispondente al mese di gennaio 2019; a versargli le altre retribuzioni dovute, come se fosse stato nel normale esercizio delle sue funzioni, dal 1° gennaio 2019 fino alla sua riassunzione; di versargli un indennizzo di 15.000 euro, a titolo di danno morale; e a versargli gli interessi di mora, al tasso legale del 4%, a decorrere dalla scadenza di ciascuna prestazione richiesta alle lettere c) e d) e dalla notifica quanto alla richiesta di cui alla lettera e). In subordine, e nell'ipotesi in cui tale trasferimento non fosse avvenuto, ha chiesto che la Strong-Charon fosse condannata in base alle stesse domande.
- 33 La società 2045 ritiene che non vi sia stato alcun trasferimento del contratto di lavoro di FL poiché non si è verificato alcun trasferimento di stabilimento ai sensi dell'articolo 285 del Codice del lavoro, cosicché FL non è entrato a far parte del suo organico, restando, a tutti gli effetti legali, al servizio della Strong-Charon.
- 34 La società Strong-Charon ritiene che il servizio di sicurezza e vigilanza privata presso gli impianti del cliente costituisca un'entità economica in quanto insieme di mezzi organizzati e autonomi con una propria identità che può essere oggetto di trasferimento automatico ai sensi dell'articolo 285 del Codice del lavoro. Essa sostiene che ha avuto luogo effettivamente un trasferimento tra il cedente e il cessionario che si riflette nella continuità del tipo di servizio con mantenimento



delle risorse utilizzate, con un trasferimento di mezzi e procedure, motivo per cui è stata preservata l'identità dell'unità economica di cui trattasi, vale a dire il servizio di sicurezza e di vigilanza privata, e afferma che la 2045, quando ha assunto la posizione di prestatore di servizi di vigilanza e sicurezza privata nelle installazioni del cliente, non ha portato o implementato nulla di innovativo. Detta società conclude che, per effetto del trasferimento di tale entità economica, il contratto individuale di lavoro di FL è stato trasferito, il 1° gennaio 2019, alla 2045 che è diventata, da quel momento, il datore di lavoro di FL per cambiamento *ope legis* della posizione contrattuale di datore di lavoro.

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

- 35 La questione che occorre chiarire nel caso di specie, che consiste nel determinare se sia verificato o meno un trasferimento di entità economica, con le corrispondenti conseguenze giuridiche, è disciplinata dagli articoli 285 e seguenti del Codice del lavoro che traspongono la direttiva n. 2001/23 nell'ordinamento giuridico interno. A tal riguardo occorre tenere conto del modo in cui la Corte di giustizia ha interpretato la citata direttiva nella sua giurisprudenza.
- 36 Il giudice del rinvio precisa che, secondo la Corte di giustizia, il criterio decisivo per l'applicazione della direttiva 2001/23 è quello dell'esistenza di un'entità economica che conserva la sua identità.
- 37 Pertanto, nel caso di specie, occorre chiedersi, in primo luogo, se esisteva un'unità o un'entità economica che poteva essere trasferita e, in caso affermativo, se il trasferimento abbia avuto luogo.
- 38 Ai sensi dell'articolo 285, paragrafo 5, del Codice del lavoro «si considera entità economica l'insieme dei mezzi organizzati che costituiscono un'unità produttiva dotata di autonomia tecnica e organizzativa e che conserva la propria identità, al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria». Tale nozione deve tuttavia essere interpretata alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia.
- 39 Siffatta unità o entità economica è quindi «un complesso organizzato di persone e di elementi che consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo», dovendo, inoltre, tale entità economica essere organizzata in modo stabile (sentenza del 29 luglio 2010, UGT, C-151/09, EU:C:2010:452, punti 26 e 27). Peraltro, la Corte ha costantemente dichiarato che «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» (sentenza UGT, punto 29). Inoltre, come espressamente affermato nella sentenza del 12 febbraio 2009, Dietmar Klarenberg (C-466/07, EU:C:2009:530), «[la] direttiva può essere applicata anche in una situazione in cui la parte di impresa o di stabilimento ceduta non conserva la sua autonomia dal punto di vista organizzativo, a condizione che il nesso funzionale tra i differenti fattori di produzione trasferiti venga mantenuto e

consenta al cessionario di utilizzare questi ultimi al fine di proseguire un'attività economica identica o analoga».

- 40 Occorre rilevare che il semplice fatto che un prestatore di servizi acquisisca un cliente e prosegua la stessa attività precedentemente svolta da un altro prestatore di servizi per il medesimo cliente non rappresenta, di per sé, alcun trasferimento di entità economica. Come già menzionato nella sentenza dell'11 marzo 1997, *Ayşe Süzen* (C-13/95, EU:C:1997:141, punto 15), «la mera circostanza che i servizi prestati dal precedente e dal nuovo appaltatore sono analoghi non consente di concludere nel senso che sussista il trasferimento di un'entità economica», poiché «un'entità non può essere ridotta all'attività che le era affidata». Occorre quindi verificare quando un'entità economica conserva la propria identità, «il che si desume in particolare dal proseguimento effettivo della gestione o dalla sua ripresa» (sentenza del 9 settembre 2015, *Silva e Brito*, C-160/14, EU:C:2015:565, punto 25). A tal fine, la Corte di giustizia, nella sua vasta giurisprudenza, ha sviluppato un metodo circostanziale. In tal senso, «[p]er 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 d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno degli elementi materiali, quali gli edifici ed i beni mobili, il valore degli elementi materiali al momento del trasferimento, 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» (sentenza *Silva e Brito*, punto 26). Va sottolineato, tuttavia, che la Corte di giustizia ha sempre rilevato la necessità di effettuare una ponderazione o valutazione complessiva, «[q]uesti elementi, tuttavia, sono soltanto aspetti parziali di una valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere valutati isolatamente», e che l'importanza relativa degli elementi di fatto varia a seconda del caso specifico, «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 *Silva e Brito*, C-160/14, punto 27).
- 41 Va rilevato che la Corte di giustizia ha operato una distinzione per le attività che si basano essenzialmente sulla mano d'opera, affermando incluso che, in relazione alle stesse, «l'identità di un'entità economica che (...) sia fondata essenzialmente sulla mano d'opera non può essere conservata qualora la parte più rilevante del personale di tale entità non venga riassunta dal presunto cessionario» (sentenza del 20 gennaio 2011, *CLECE*; C-463/09, ECLI:EU:C:2011:24, punto 41).
- 42 Per quanto concerne le attività che si basano essenzialmente sulle attrezzature, «la non avvenuta riassunzione, da parte del nuovo imprenditore, di una quota sostanziale, in termini di quantità e di competenze, del personale che il suo predecessore destinava all'esecuzione della stessa attività non è sufficiente a escludere l'esistenza di un trasferimento di un'entità che mantenga la sua identità

ai sensi della direttiva 2001/23 in un settore, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, in cui l'attività si basa sostanzialmente sulle attrezzature» (sentenza del 26 novembre 2015, ADIF, C-509/14, EU:C:2015:781, punto 41).

- 43 Pertanto, la Corte di giustizia ha già dichiarato che l'attività di ristorazione collettiva si basa essenzialmente sulle attrezzature, affermando lo stesso in relazione a una scuola di musica, a un'impresa di movimentazione di unità di trasporto intermodale e a un'impresa di trasporto mediante autobus. Al contrario, la Corte ha già qualificato sia le attività di pulizia che quelle di sicurezza o di vigilanza come attività che si fondano essenzialmente sulla mano d'opera. In ogni caso, si ribadisce che tutto dipende dal caso concreto
- 44 Nel caso di specie sussiste un'entità economica in grado di essere trasferita: i lavoratori che esercitavano funzioni di custodia presso le installazioni del cliente, utilizzando attrezzature fornite in parte dal loro datore di lavoro e in parte dal cliente, possiedono l'autonomia tecnico-organizzativa minima per parlare di un'entità economica. Occorre ricordare che il ridotto numero di lavoratori che integravano tale entità (quattro) non è ovviamente un ostacolo, dato che la Corte di giustizia ha già riconosciuto l'esistenza di un'entità economica costituita da un unico lavoratore nella famosa sentenza del 14 aprile 1994, Christel Schmidt (C-392/92, EU:C:1994:134).
- 45 Non possono essere accolti gli argomenti in senso contrario dedotti dalla 2045 e tratti dalla Lei da Segurança Privada (legge sui servizi di sicurezza privata), i quali impedirebbero del tutto qualsiasi trasferimento di parti di imprese in questo settore economico. Ciò che si richiede è che ci sia un'entità economica e non che, sotto il profilo giuridico, tale entità sia immediatamente in grado di operare autonomamente. Non è quindi necessario che la stessa abbia, ad esempio, una licenza o un direttore di sicurezza. Tali requisiti non solo vanificherebbero la portata della direttiva, ma sarebbero anche incomprensibili in un caso come quello di specie in cui si deve stabilire se sia verificato o meno un trasferimento di entità economica da un'impresa di sicurezza a un'altra impresa di sicurezza.
- 46 Applicando così, nel caso di specie, detto metodo circostanziale, si constata che, in primo luogo, sussistono gli elementi del mantenimento della clientela, dell'analogia dell'attività esercitata e dell'assenza di un intervallo di tempo significativo tra l'attività di un prestatore di servizi e quella del suo successore.
- 47 È vero che, per una parte della dottrina, tali elementi non dovrebbero essere rilevanti nel caso in esame di successione tra prestatori di servizi per lo stesso cliente, come non dovrebbero neppure esserlo nel caso di «reinternalizzazione». È chiaro che il cliente nella fattispecie è lo stesso e che l'attività esercitata, consistente nella sicurezza degli impianti, è analoga. Come sottolineato dall'avvocato generale Poiares Maduro nelle sue conclusioni del 16 giugno 2005 nelle cause riunite C-232/04 e C-233/04, EU:C:2005:395, paragrafo 39, «[n]ell'ipotesi in cui vengano conclusi contratti identici di servizi tra un

committente e prestatori successivi, i contorni dell'entità economica trasferibile sono particolarmente difficili da individuare, in quanto molti elementi di tale entità sono stabiliti per contratto. In tal senso, è inerente alla natura di un accordo concluso nell'ambito di un appalto che la clientela del prestatore di servizi rimanga la stessa. Analogamente, dal punto di vista dei prestatori successivi, gli elementi messi a disposizione sono una costante dell'equazione che essi devono risolvere per presentare un'offerta, al pari, ad esempio, dell'ubicazione o della mappa fisica dell'aeroporto di Düsseldorf nel caso della Securicor e della Kötter. Infatti, gli stessi elementi operativi messi a disposizione dal committente verranno utilizzati da tutti i prestatori successivi, i quali non dispongono, a tale riguardo, di alcun margine di discrezionalità. In altre parole, gli elementi messi a disposizione si trovano al di fuori della sfera di controllo dei prestatori successivi e pertanto non possono essere considerati come facenti parte di un'entità organizzata trasferibile». Sebbene, conformemente a tale affermazione, una parte della dottrina sostenga che il mantenimento delle clientela, per esempio, non abbia in tali cause un significato autonomo, la Corte di giustizia sembra tuttavia aver tenuto conto di tale indizio, per esempio nella sua sentenza del 20 novembre 2003, Carlito Abler (C-340/01, EU:C:2003:629, punto 36): «risulta evidente che il nuovo appaltatore ha necessariamente ripreso la maggior parte della clientela del suo predecessore, dato che quest'ultima non ha alternative».

- 48 Anche se non si può quindi negare in assoluto la rilevanza di siffatti indizi, si può tuttavia affermare che gli stessi hanno un'importanza secondaria in casi come quello di specie di successione di prestatori di servizi per il medesimo cliente.
- 49 Si verifica poi un trasferimento di elementi materiali. Come è noto, alla luce della costante giurisprudenza della Corte, non è necessario che abbia luogo un trasferimento di proprietà, essendo sufficiente ai fini di tale indizio che al nuovo prestatore di servizi siano messe a disposizione, per esempio dal cliente stesso, determinate attrezzature. Ciò avviene, ad esempio, nella causa decisa dalla sentenza Carlito Abler, anche se tale sentenza non distingueva, al riguardo, tra impianti e attrezzature. Orbene, come statuito successivamente nella sentenza CLECE e nella sentenza Securitas del 19 ottobre 2017 (C-200/16, EU:C:2017:780), occorre al riguardo distinguere tra impianti e attrezzature. Se fosse infatti rilevante la circostanza che il medesimo servizio (per esempio, di sicurezza) sia prestato presso gli stessi impianti (per esempio, gli impianti dell'impresa del cliente, come avviene per i servizi di sicurezza e vigilanza degli impianti del caso di specie), ciò significherebbe che la successione nell'attività sarebbe sinonimo di trasferimento di entità economica, il che, come si è detto, non è possibile.
- 50 Nel caso di specie si verifica un trasferimento di elementi materiali giacché alcune attrezzature messe a disposizione dal cliente al primo prestatore di servizi hanno continuato ad essere messe a disposizione del secondo prestatore, senza che sia necessario a tal fine, come ha ribadito la Corte, alcun trasferimento di proprietà. D'altra parte, l'affermazione contenuta nella sentenza Securitas secondo la quale «l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2001/23 deve essere

interpretato nel senso che rientra nella nozione di “trasferimenti di imprese [o] di stabilimenti”, ai sensi di tale disposizione, la situazione in cui un committente ha risolto il contratto di prestazione di servizi di sorveglianza e di custodia dei suoi impianti concluso con un’impresa, e ha poi stipulato, ai fini dell’esecuzione di detta prestazione, un nuovo contratto con un’altra impresa, la quale si rifiuta di rilevare i dipendenti della prima, quando le attrezzature indispensabili per l’esercizio di detta prestazione siano state rilevate dalla seconda impresa» non deve essere estrapolata dal contesto e non pretende escludere la necessità di una ponderazione o valutazione complessiva di tutti gli elementi, necessità peraltro ribadita in sentenze successive (per esempio, nella sentenza del 27 febbraio 2018, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punto 24). Anche se questo elemento non può di per sé essere considerato decisivo, è un indizio a favore dell’esistenza di un trasferimento di entità economica.

- 51 Occorre ora accertare se il nuovo prestatore di servizi abbia rilevato la maggior parte del personale al servizio del precedente prestatore in tale entità economica. Si deve tener presente che oggetto di controversia non è solo il numero di lavoratori riassunti. Come si può leggere, per esempio, nella sentenza dell’11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad (C 60/17;EU:C:2018:559, punto 34), è necessario verificare se il nuovo prestatore di servizi «riassuma anche una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti». Il nuovo prestatore di servizi può infatti non rilevare la maggior parte dei lavoratori, ma può comunque assumere lavoratori che, per le loro competenze e conoscenze specifiche, sono essenziali per l’entità economica interessata e svolgono funzioni chiave.
- 52 Anzitutto, si rileva che non può essere accolta l’affermazione contenuta nella sentenza impugnata secondo cui «non si è verificato alcun trasferimento di contratto di lavoro, poiché la guardia di sicurezza che lavorava precedentemente per la [Strong-Charon] ha stipulato un nuovo contratto di lavoro con la ricorrente». A questo punto e al fine di determinare se ci sia stato o meno un trasferimento, ciò che occorre accertare è se la maggior parte o la parte più rilevante del personale ha continuato a lavorare per il nuovo prestatore di servizi. Se questo è il caso e se si può affermare, in base alla valutazione complessiva di tutte le circostanze di fatto, che c’è stato un trasferimento, si dovrà concludere, dato il carattere imperativo del regime giuridico del trasferimento, nel senso della continuazione dello stesso rapporto contrattuale già esistente.
- 53 Ma c’è stato, quindi, nel caso di specie, il mantenimento della maggior parte o della parte più rilevante del personale? Nella causa in esame, i fatti accertati non consentono di concludere che questo elemento sia presente: il nuovo prestatore ha rilevato solo uno dei quattro dipendenti interessati (e quindi non ha rilevato la maggior parte) e non ci sono elementi di fatto per ritenere che il dipendente interessato aveva competenze e conoscenze specifiche in modo da poter affermare che la parte più rilevante del personale è stata trasferita al nuovo prestatore.

- 54 I fatti accertati dal Tribunal da Relação (Corte d'appello), contrariamente a quanto accaduto in prima istanza, non consentono di concludere nel senso che ci sia stato un trasferimento di *know-how* o di altri beni immateriali al nuovo prestatore. Non è stato provato che questi abbia beneficiato della conoscenza di tecniche e procedure del precedente prestatore e il fatto che ha optato per un'organizzazione del lavoro analoga e persino con lo stesso numero di guardie non rivela di per sé alcun trasferimento di elementi immateriali.
- 55 Va inoltre osservato che, secondo la sentenza *Ayşe Süzen*, sebbene l'assenza di un legame contrattuale tra prestatori di servizi successivi non osti all'esistenza di un trasferimento, può costituire anche, di per sé, un indizio quanto all'assenza di un trasferimento. La giurisprudenza più recente della Corte non ha, tuttavia, fatto riferimento a tale indizio.
- 56 La *Strong-Charon* sostiene che si dovrebbe adottare un'interpretazione teleologica che dovrebbe sempre dare la priorità all'interesse dei lavoratori nella continuazione del rapporto di lavoro. Tuttavia, sebbene la Corte di giustizia abbia affermato nella sentenza *Grafe e Pohle* (punto 27) che «[tale] questione [...] deve essere valutata in concreto dal giudice nazionale alla luce dei criteri elaborati dalla Corte (v., in tal senso, sentenza *Colino Siguënza*, punto 45), nonché degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2001/23, come segnatamente enunciati al considerando 3 di quest'ultima», ciò non toglie che «[l]a direttiva 2001/23 non mira unicamente a salvaguardare, in occasione di un trasferimento di impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro» (punto 26 della sentenza *ISS Facility Services* che ribadisce quanto già affermato nella sentenza del 18 luglio 2013, *Alemo-Herron*, C-426/11, EU:C:2013:521, punto 25). Non è dunque chiaro, attualmente, se tale interpretazione teleologica debba tener conto anche dell'interesse del cessionario.
- 57 Occorre pertanto sottoporre alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale in relazione all'articolo 1 della direttiva 2001/23.