



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2019:499

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Ottava Sezione)

13 giugno 2019 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 2001/23/CE – Trasferimenti d’imprese – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Nozione di “lavoratore” – Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore»

Nella causa C-317/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunale circondariale di Faro, Portogallo), con decisione del 23 aprile 2018, pervenuta in cancelleria il 14 maggio 2018, nel procedimento

Cátia Correia Moreira

contro

Município de Portimão

LA CORTE (Ottava Sezione),

composta da F. Biltgen, presidente di sezione, J. Malenovský (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: G. Hogan

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per C. Correia Moreira, da M. Ramirez Fernandes, advogado;
- per il Município de Portimão, da J. Abreu Rodrigues, advogado;

- per il governo portoghese, da L. Inez Fernandes, T. Paixão, A. Pimenta e T. Nunes, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. França e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 2, TUE e dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU 2001, L 82, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Cátia Correia Moreira e il Município de Portimão (Comune di Portimão, Portogallo), in merito alla legalità della cessazione del contratto di lavoro della prima.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 La direttiva 2001/23 costituisce una 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) (in prosieguo: la «direttiva 77/187»).

4 I considerando 3 e 8 della direttiva 2001/23 così recitano:

«(3) Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti.

(...)

(8) La sicurezza e la trasparenza giuridiche hanno richiesto un chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia. Tale chiarimento non ha modificato la sfera di applicazione della direttiva [77/187], quale interpretata dalla Corte di giustizia».

5 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».

6 L'articolo 2 di tale direttiva è così formulato:

«1. Ai sensi della presente direttiva si intende:

(...)

d) per "lavoratore", ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro.

2. La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

(...)».

7 L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva suddetta 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».

8 A termini dell'articolo 4 della medesima direttiva:

«1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

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

2. Se il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro è risolto in quanto il trasferimento comporta a scapito del lavoratore una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, la risoluzione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro».

9 Il testo dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 è sostanzialmente identico a quello dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 77/187.

Diritto portoghese

10 L'articolo 8, paragrafo 4, della Costituzione dispone quanto segue:

«I Trattati dell'Unione europea e le disposizioni adottate dalle sue istituzioni nell'esercizio delle proprie competenze sono applicabili nell'ordinamento interno, conformemente al diritto dell'Unione, nel rispetto dei principi fondamentali dello Stato di diritto democratico».

11 L'articolo 47, paragrafo 2, della Costituzione così dispone:

«Tutti i cittadini hanno il diritto di accedere alla funzione pubblica in condizioni di uguaglianza e di libertà, di norma mediante concorso».

12 Ai sensi dell'articolo 53 della Costituzione:

«Ai lavoratori è garantita la sicurezza del posto di lavoro. Sono vietati i licenziamenti senza giusta causa o per motivi politici o ideologici».

13 L'articolo 11 del Código do Trabalho (codice del lavoro) stabilisce quanto segue:

«Il contratto di lavoro è il contratto in forza del quale una persona fisica si impegna, dietro corrispettivo, a prestare la propria attività a beneficio di un'altra o di altre persone, nell'ambito di un'organizzazione e sotto l'autorità di queste ultime».

14 A norma dell'articolo 161 del codice del lavoro:

«Nell'ambito del rapporto di “comissão de serviço” [analogo alla “collaborazione” nell'ordinamento italiano; in prosieguo: “collaborazione”], possono essere ricoperti incarichi amministrativi o equivalenti, di direzione o di comando in diretta dipendenza dall'amministrazione o dal direttore generale o equivalente, funzioni di segretariato personale del titolare di uno qualsiasi di tali incarichi o, ancora, purché il contratto collettivo di lavoro lo preveda, funzioni la cui natura del pari presupponga un rapporto di fiducia con il titolare dei suddetti incarichi e funzioni di comando».

15 L'articolo 162, paragrafi 1, 2 e 5, del codice del lavoro è così formulato:

«1. Può ricoprire un incarico o esercitare funzioni in regime di collaborazione un lavoratore dell'impresa o un'altra persona a tal fine assunta.

2. Nel caso di assunzione di un lavoratore per ricoprire incarichi o esercitare funzioni in regime di collaborazione, allo stesso può essere concessa la permanenza successivamente alla conclusione del rapporto di collaborazione.

(...)

5. Ai fini del calcolo dell'anzianità del lavoratore, il periodo di servizio maturato in regime di collaborazione è computato come se fosse stato svolto nel grado di cui è titolare».

16 L'articolo 163, paragrafi 1 e 2, del codice del lavoro così recita:

«1. Tutte le parti possono porre fine al rapporto di collaborazione mediante un preavviso scritto di almeno 30 o 60 giorni, in funzione della durata della collaborazione, a seconda che la stessa si sia protratta fino a due anni o per un periodo superiore a due anni.

2. Il mancato preavviso non preclude la cessazione della collaborazione. In tal caso sorge a carico della parte inadempiente l'obbligo di risarcire la controparte in conformità all'articolo 401».

17 L'articolo 285 del codice del lavoro è del seguente tenore:

«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 nei diritti e negli obblighi del datore di lavoro nell'ambito dei contratti di lavoro dei lavoratori interessati nonché nella responsabilità per il pagamento delle ammende inflitte per violazioni del diritto del lavoro.

2. Nel corso dell'anno successivo al trasferimento, il cedente risponde in solido degli obblighi esigibili alla data del trasferimento.

3. Le disposizioni dei paragrafi precedenti sono applicabili 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 gestiva l'impresa precedentemente.

4. Le disposizioni dei precedenti paragrafi non sono applicabili nel caso del lavoratore trasferito dal cedente, prima del trasferimento dell'impresa, a un altro stabilimento o entità economica, ai sensi dell'articolo 194, mantenendolo al suo servizio, salvo per quanto riguarda la responsabilità del cessionario per il pagamento delle ammende inflitte per violazioni del diritto del lavoro.

5. Si considera entità economica l'insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa principale o accessoria.

6. L'inosservanza delle norme stabilite al paragrafo 1 e nella prima parte del paragrafo 3 del presente articolo configura una violazione molto grave».

18 L'articolo 62 della Lei n. 50/2012, que aprova o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis nº 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (legge n. 50/2012, recante approvazione del regime giuridico delle attività imprenditoriali e delle partecipazioni locali e che abroga le leggi nn.º53-F/2006, del 29 dicembre, e 55/2001, del 15 novembre), del 31 agosto 2012 (*Diário da República*, 1ª serie, n. 169, del 31 agosto 2012), nella versione applicabile alla controversia di cui al procedimento principale, relativo allo scioglimento delle imprese partecipate da enti locali, prevede quanto segue:

«1. Salvo quanto disposto dall'articolo 35 del codice delle società commerciali, le imprese partecipate da enti locali sono obbligatoriamente soggette a una delibera di scioglimento, nel termine di sei mesi, qualora ricorra una delle seguenti situazioni:

(...)

5. Al personale in servizio effettivo nelle imprese partecipate da enti locali che si trovano in una delle situazioni di cui al paragrafo 1, e che non rientri nell'ambito di applicazione degli strumenti di mobilità previsti dalla legge n. 12-A/2008, del 27 febbraio 2008, si applica la disciplina del contratto di lavoro, salvo quanto disposto al paragrafo successivo.

6. Le imprese partecipate dagli enti locali in stato di liquidazione possono cedere agli enti pubblici partecipanti i loro lavoratori assunti con un contratto di lavoro, a norma di quanto disposto

all'articolo 58 della legge n. 12-A/2008, del 27 febbraio 2008, unicamente nei limiti in cui essi siano destinati, e a tal fine necessari, al compimento delle attività oggetto di integrazione o internalizzazione.

(...)

11. I paragrafi da 6 a 10 si applicano unicamente ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato almeno un anno prima della data della delibera di scioglimento dell'impresa partecipata da enti locali, ai quali, in caso di costituzione di un rapporto giuridico di pubblico impiego a tempo indeterminato, non è dovuta alcuna compensazione per l'estinzione del precedente posto di lavoro.

(...))».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

19 Il 19 aprile 2005, la sig.ra Correia Moreira ha concluso con la Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão EM un contratto di formazione sul luogo di lavoro.

20 Il 2 gennaio 2006, la sig.ra Correia Moreira ha stipulato con la suddetta impresa un contratto di lavoro a tempo determinato di un anno per svolgere le funzioni di tecnico delle risorse umane.

21 Il 1° novembre 2008, la sig.ra Correia Moreira ha stipulato con la Portimão Urbis EM SA (in prosieguo: la «Portimão Urbis») un contratto di collaborazione per esercitare le funzioni di capo unità della gestione amministrativa e delle risorse umane. La durata di tale contratto si è protratta fino al 30 giugno 2010.

22 Il 1° luglio 2010, la sig.ra Correia Moreira ha concluso con la Portimão Urbis un nuovo contratto di collaborazione per l'esercizio delle medesime funzioni. Le parti hanno risolto tale contratto il 1° luglio 2013.

23 In pari data, ella ha concluso con la Portimão Urbis un nuovo contratto di collaborazione per esercitare funzioni di gestore dell'unità di gestione amministrativa e di risorse umane, ma con una riduzione della propria retribuzione lorda.

24 Il 15 ottobre 2014, il comune di Portimão ha approvato lo scioglimento e la liquidazione della Portimão Urbis nell'ambito di un piano che prevedeva l'internalizzazione di una parte delle attività di tale impresa nel comune e l'esternalizzazione delle altre attività a un'altra azienda municipale, ossia l'Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (in prosieguo: la «Emarp»).

25 Il comune di Portimão e la Emarp hanno mantenuto in vigore tutti i diritti connessi con i contratti di lavoro conclusi dalla Portimão Urbis.

26 La sig.ra Correia Moreira appariva nell'elenco dei lavoratori «internalizzati» del comune di Portimão che hanno concluso un accordo di cessione con quest'ultimo per ragioni di interesse pubblico ed è stata assegnata a servizi amministrativi e di gestione delle risorse umane. Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 e il 20 aprile 2017, la stessa ha esercitato funzioni in qualità di tecnica superiore nel settore dell'attività funzionale delle risorse umane all'interno del comune di Portimão.

27 Nel luglio 2015, i lavoratori rientranti nel piano di internalizzazione, tra i quali figurava la sig.ra Correia Moreira, sono stati informati dal comune di Portimão che la loro candidatura al concorso previsto avrebbe comportato, qualora fossero risultati vincitori, l'assunzione degli stessi nel primo grado della funzione pubblica, con vincolo di permanenza nello stesso grado per almeno dieci anni. I lavoratori «esternalizzati» verso l'Emarp non sono stati sottoposti a una simile procedura di concorso.

28 È stato indetto un concorso al quale la sig.ra Correia Moreira ha presentato la propria candidatura. In esito a tale concorso, e sebbene si fosse classificata al primo posto nell'elenco, la stessa è stata informata che la sua retribuzione sarebbe stata inferiore rispetto a quella che percepiva dalla Portimão Urbis, circostanza che la sig.ra Correia Moreira non ha accettato.

29 Il 26 aprile 2017, la Portimão Urbis ha comunicato alla sig.ra Correia Moreira la risoluzione del suo contratto di lavoro in conseguenza della chiusura dell'impresa.

30 Il 2 gennaio 2018, la chiusura della liquidazione della Portimão Urbis è stata trascritta nel registro delle imprese.

31 La sig.ra Correia Moreira ha chiesto al Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunale circondariale di Faro, Portogallo) di accertare il trasferimento del suo contratto di lavoro con la Portimão Urbis al comune di Portimão, a decorrere dal 1° gennaio 2015, in ragione del trasferimento dello stabilimento in cui ella lavorava. Alla luce di tale trasferimento, la medesima chiede al giudice del rinvio di dichiarare l'illiceità della risoluzione del contratto di lavoro che ne è seguita nonché ordinare la sua integrazione nell'organico del comune di Portimão, a partire dal 1° gennaio 2015, alle stesse condizioni applicate dalla Portimão Urbis.

32 La sig.ra Correia Moreira chiede, inoltre, che il comune di Portimão sia condannato a pagare la differenza tra lo stipendio che quest'ultimo era tenuto a versarle successivamente a tale trasferimento rispetto a quello effettivamente corrispostole. La stessa chiede infine la condanna del comune di Portimão al pagamento di un risarcimento per danni morali.

33 Il comune di Portimão si oppone alle domande della sig.ra Correia Moreira sostenendo, in primo luogo, che non si è verificato alcun trasferimento di stabilimento poiché l'azienda municipale è stata sciolta in forza di una legge, ed il suddetto comune si è limitato a riassumere le competenze di cui era originariamente investito; in secondo luogo, che la sig.ra Correia Moreira esercitava funzioni in regime di collaborazione e che, quindi, non aveva qualità di lavoratore all'interno della Portimão Urbis e, in terzo luogo, che il comune di Portimão non ha fatto altro che osservare il regime normativo derivante dall'articolo 62 della legge n. 50/2012, del 31 agosto 2012, nella versione applicabile al procedimento principale, secondo il quale tutti i funzionari dei comuni sono assunti secondo modalità specifiche e sono soggetti al principio di uguaglianza per quanto riguarda l'accesso alla funzione pubblica sancito dall'articolo 47, paragrafo 2, della Costituzione.

34 In tale contesto, il Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunale circondariale di Faro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, intendendosi come “lavoratore” qualunque persona che, nello Stato membro interessato, sia tutelata, in quanto lavoratore, dal diritto nazionale del lavoro, la persona che ha un contratto di collaborazione [«*comissão de serviço*»] con il cedente possa considerarsi un lavoratore ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, e beneficiare della tutela offerta dalla normativa in oggetto.

2) Se la normativa dell'Unione, segnatamente la menzionata direttiva 2001/23(...), in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 2, del Trattato sull'Unione europea, osti a una normativa nazionale che, anche nel caso di un trasferimento cui si applichi detta direttiva, preveda necessariamente la partecipazione dei lavoratori a concorso pubblico e la formazione di un nuovo rapporto contrattuale con il cessionario per il fatto che questi è un comune».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

35 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2001/23, e in particolare il suo articolo 2, paragrafo 1, lettera d), debba essere interpretata nel senso che una persona che abbia stipulato, con il cedente, un contratto di collaborazione, ai sensi della normativa nazionale di cui al procedimento principale, possa essere considerata come «lavoratore» e quindi beneficiare della protezione che tale direttiva concede.

36 Si deve anzitutto rilevare che il giudice del rinvio, nella sua domanda di pronuncia pregiudiziale, fa esplicito riferimento alla sentenza del 20 luglio 2017, *Piscarreta Ricardo* (C-416/16, EU:C:2017:574, punto 46), in cui la Corte ha dichiarato, in sostanza, che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che una situazione in cui le attività di un'azienda municipale sono trasferite ad un comune rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva, purché l'identità dell'azienda in questione sia mantenuta dopo il trasferimento, circostanza che spetta al giudice del rinvio accertare.

37 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale è stata presentata dallo stesso giudice che ha adito la Corte nella causa conclusasi con la sentenza citata al punto precedente e verte su un'operazione dello stesso tipo di quella considerata in tale causa.

38 Pare che, nel procedimento principale, per quanto riguarda la condizione del mantenimento dell'identità dell'impresa trasferita, il giudice del rinvio non ravveda alcuna problematica particolare, in quanto muove dal presupposto che l'operazione di cui al procedimento principale possa rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23.

39 Ciò posto, il giudice del rinvio si chiede se, nel contesto di un trasferimento come quello di cui al procedimento principale, una persona come la ricorrente nel procedimento principale possa essere considerata come «lavoratore», ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23, tenuto conto della specifica natura del suo contratto con il cedente.

40 Si deve al riguardo rammentare che, a norma dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23, si considera «lavoratore» ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro.

41 Inoltre, l'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva citata dispone che la medesima non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o rapporto di lavoro.

42 Dalle due disposizioni summenzionate discende che, sebbene la direttiva 2001/23 miri a tutelare i lavoratori, è agli Stati membri che spetta definire la nozione di lavoratore nonché il suo contratto o il suo rapporto di lavoro nelle rispettive normative.

43 Malgrado la Corte non abbia competenza in materia di interpretazione del diritto nazionale (ordinanza del 21 ottobre 2015, *Kovozber*, C-120/15, non pubblicata, EU:C:2015:730, punto 32 e

giurisprudenza ivi citata), giacché tale competenza spetta al giudice del rinvio, si deve rilevare che, nel caso di specie, nella decisione di rinvio quest'ultimo osserva che il contratto di collaborazione concluso con una persona che sia già lavoratore o che non sia legata da alcun altro rapporto di lavoro preesistente è qualificato come contratto di lavoro.

44 Pertanto, risulta evidente che una persona come la ricorrente nel procedimento principale può essere considerata come «lavoratore», ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23, e il suo contratto di collaborazione può essere considerato un contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, di tale direttiva.

45 Ciò premesso, dalla decisione di rinvio emerge che la tutela accordata a tale tipo di lavoratore si differenzia da quella concessa ad altri lavoratori, dal momento che la normativa nazionale in esame consente di porre fine a un contratto di collaborazione mediante un semplice preavviso scritto, entro un termine relativamente breve, e senza che sia richiesta alcuna giusta causa.

46 A tal riguardo, l'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23 si limita a esigere che una persona sia tutelata in quanto lavoratore, nell'ambito della normativa nazionale considerata, senza tuttavia insistere su un certo contenuto o una certa qualità della tutela.

47 Infatti, rendere rilevanti differenze tra i lavoratori in funzione del contenuto o della qualità della tutela di cui essi godono ai sensi della normativa nazionale priverebbe la direttiva 2001/23 di parte del suo effetto utile.

48 Occorre peraltro rilevare che, come emerge dal suo considerando 3, la direttiva 2001/23 mira a garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore e non, eventualmente, ad ampliare i loro diritti. Pertanto, tale direttiva si limita ad assicurare che la tutela di cui una persona beneficia in forza della normativa nazionale di cui trattasi non si deteriori per il solo fatto del trasferimento.

49 Difatti, scopo di tale direttiva è quello di garantire, nella misura massima possibile, la continuazione senza modifiche dei contratti o dei rapporti di lavoro con il cessionario, per impedire che i lavoratori coinvolti vengano a trovarsi in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento (sentenza del 6 aprile 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punto 18 e giurisprudenza ivi citata).

50 Ne consegue che la direttiva 2001/23 assicura che la tutela specifica prevista da una normativa nazionale sia mantenuta senza che ne siano compromessi il suo contenuto o la sua qualità.

51 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che la direttiva 2001/23, e in particolare il suo articolo 2, paragrafo 1, lettera d), deve essere interpretata nel senso che una persona che ha stipulato, con il cedente, un contratto di collaborazione, ai sensi della normativa nazionale di cui al procedimento principale, può essere considerata come «lavoratore» e quindi beneficiare della protezione che tale direttiva concede, a condizione, tuttavia, che essa sia tutelata in quanto lavoratore da detta normativa e che benefici di un contratto di lavoro alla data del trasferimento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulla seconda questione

52 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2001/23, in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 2, TUE, debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale la quale preveda che, in caso di trasferimento ai sensi di tale direttiva, e per il fatto che il cessionario è un comune, i lavoratori interessati debbano, da un lato, partecipare ad una procedura di concorso pubblico e, dall'altro, costituire un nuovo rapporto contrattuale con il cessionario.

53 Occorre anzitutto ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, la circostanza che il cessionario sia una persona giuridica di diritto pubblico non è tale da escludere l'esistenza di un trasferimento rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23, indipendentemente dal fatto che tale persona giuridica sia un'impresa pubblica incaricata di un servizio pubblico o un comune. Infatti, la Corte ha riconosciuto che il fatto che il cessionario sia un comune non osta, in quanto tale, a che detta direttiva sia applicabile a un trasferimento delle attività di un'impresa ad un comune (v., in tal senso, sentenza del 20 luglio 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punti da 30 a 32 e giurisprudenza ivi citata).

54 La Corte ha tuttavia precisato al riguardo che dal testo dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2001/23 risulta che, perché quest'ultima sia applicabile, il trasferimento deve riguardare un ente che eserciti un'attività economica con o senza scopo di lucro e che, in linea di principio, a tal fine sono escluse le attività che si ricollegano all'esercizio delle prerogative dei pubblici poteri (sentenza del 20 luglio 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punti 33 e 34 nonché giurisprudenza ivi citata).

55 Dalla lettura della seconda questione sembra che il giudice del rinvio ritenga che il trasferimento di cui al procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23 e che, quindi, le attività oggetto di tale trasferimento non siano riconducibili all'esercizio di prerogative di potere pubblico.

56 È dunque esclusivamente sulla base di tale ipotesi, che spetta al giudice del rinvio appurare, che la Corte risponde alla seconda questione.

57 A tale riguardo, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23, 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.

58 Orbene, come ricordato al punto 49 della presente sentenza, scopo della direttiva 2001/23 è quello di impedire che i lavoratori interessati vengano a trovarsi in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento.

59 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che, in forza della normativa nazionale applicabile, in conseguenza del trasferimento una persona come la ricorrente nel procedimento principale è obbligata, da un lato, a partecipare ad una procedura di concorso e, dall'altro, a costituire un nuovo rapporto contrattuale con il cessionario. Peraltro se, in esito ad una siffatta procedura di concorso pubblico, la ricorrente nel procedimento principale fosse stata integrata nella funzione pubblica, ciò sarebbe avvenuto con una diminuzione del suo stipendio per un periodo di almeno dieci anni.

60 Orbene, si deve giudicare che prescrizioni di tal genere che, per un verso, modificano le condizioni di lavoro, convenute con il cedente, di una persona come la ricorrente nel procedimento principale e, per un altro, rischiano di porre la lavoratrice in una posizione meno favorevole di

quella in cui si trovava prima di tale trasferimento, contrastano sia con l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 che con l'obiettivo di questa.

61 Per quanto riguarda il riferimento, operato dal giudice del rinvio, all'articolo 4, paragrafo 2, TUE, occorre ricordare che tale disposizione prevede che l'Unione rispetti, in particolare, l'identità nazionale insita nella struttura fondamentale, politica e costituzionale, degli Stati membri.

62 A tal riguardo, occorre osservare che detta disposizione non può essere interpretata nel senso che essa consenta, nel settore in cui gli Stati membri hanno trasferito le loro competenze all'Unione, come in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di privare un lavoratore della tutela conferitagli dal diritto dell'Unione in vigore in tale settore.

63 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla seconda questione dichiarando che la direttiva 2001/23, in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 2, TUE, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale la quale preveda che, in caso di trasferimento ai sensi di tale direttiva, e per il fatto che il cessionario è un comune, i lavoratori interessati debbano, da un lato, partecipare ad una procedura di concorso pubblico e, dall'altro, costituire un nuovo rapporto contrattuale con il cessionario.

Sulle spese

64 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 (Ottava Sezione) dichiara:

1) La 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, e in particolare il suo articolo 2, paragrafo 1, lettera d), deve essere interpretata nel senso che una persona che ha stipulato, con il cedente, un contratto di collaborazione, ai sensi della normativa nazionale di cui al procedimento principale, può essere considerata come «lavoratore» e quindi beneficiare della protezione che tale direttiva concede, a condizione, tuttavia, che essa sia tutelata in quanto lavoratore da detta normativa e che benefici di un contratto di lavoro alla data del trasferimento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

2) La direttiva 2001/23, in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 2, TUE, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale la quale preveda che, in caso di trasferimento ai sensi di tale direttiva, e per il fatto che il cessionario è un comune, i lavoratori interessati debbano, da un lato, partecipare ad una procedura di concorso pubblico e, dall'altro, costituire un nuovo rapporto contrattuale con il cessionario.

Firme

* Lingua processuale: il portoghese.
