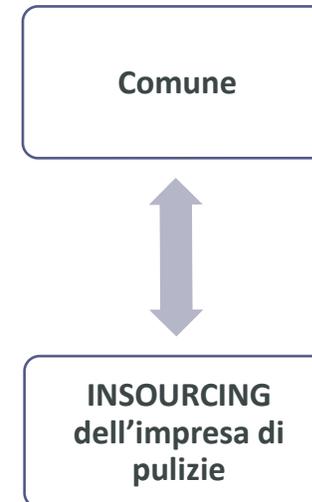
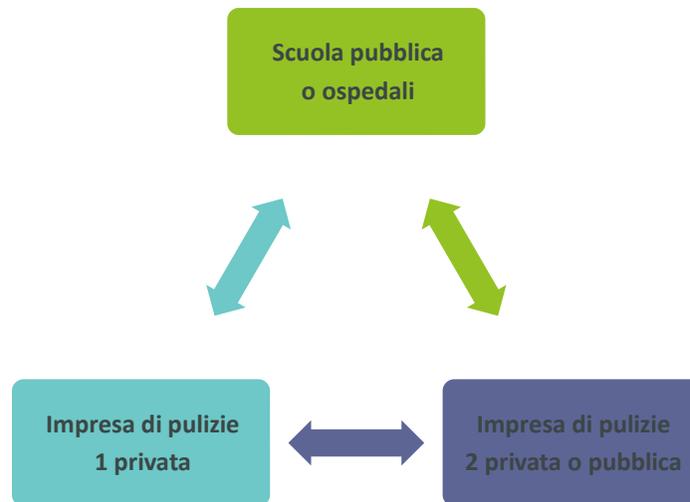




Epsu meeting online 5 giugno 2020 Rimunicipalizzazione e trasferimento di personale

Fabrice warneck, Syndex brussels



“Workers’ influence on outsourcing, tender processes and transfer of employment contracts: watch the gap!”

INTRODUZIONE

Direttiva 2001/23/CE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori nell'eventualità di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.

- **Un trasferimento legale tra due società: Può essere un atto unilaterale, non c'è bisogno di rapporto contrattuale tra la società 1 e 2.**

Che cosa è il trasferimento?

Trasferimento di un'entità economica che mantiene la propria identità, ossia di un raggruppamento organizzato di risorse avente lo scopo di esercitare un'attività economica, che sia o meno centrale o accessorio (art. 1)

Quali sono le condizioni per il trasferimento?

Cambio del datore di lavoro e,

1. **Mantenimento dell'identità dell'attività: azienda 2, il nuovo datore di lavoro, acquisisce il patrimonio della società 1, operatore precedente, e/o rileva la maggior parte del personale**



MANTENIMENTO DELL'IDENTITÀ DELL'ATTIVITÀ: VALUTAZIONE CASO PER CASO

Elenco dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'UE da utilizzare da parte dei giudici nazionali in caso di disaccordo sul mantenimento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro:

- ▶ tipo di impresa o di attività (autonoma)
- ▶ il trasferimento o meno di beni materiali quali immobili e beni mobili,
- ▶ il valore delle attività immateriali al momento del trasferimento,
- ▶ indipendentemente dal fatto che la maggioranza dei dipendenti sia o meno rilevata dal nuovo datore di lavoro,
- ▶ indipendentemente dal fatto che i clienti siano trasferiti o meno,
- ▶ il grado di somiglianza tra le attività svolte prima e dopo il trasferimento,
- ▶

il periodo per il quale tali attività sono state sospese. Tutte queste circostanze sono soltanto elementi singoli della valutazione globale che devono essere effettuati e **non possono pertanto essere considerati isolatamente.**

Servizi Vs Servizi

La Corte di giustizia dell'UE ha operato una distinzione tra:

- ▶ attività basate essenzialmente sulla manodopera, quali la pulizia e la sorveglianza.
- ▶ Attività basate essenzialmente su beni, come i trasporti pubblici o la ristorazione.

Nel caso di prestatori di servizi la cui attività si basa essenzialmente sulla manodopera, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro di una parte importante, in termini di numero e competenze, dei dipendenti appositamente assegnati dal suo predecessore può comportare il mantenimento dell'identità dell'ente (quindi a un trasferimento di condizioni di lavoro).

LA DIRETTIVA 2001/23/CE SI APPLICA ANCHE AL SETTORE PUBBLICO?

- # Sì: la direttiva si applica a qualsiasi tipo di « impresa» pubblica o privata (art. 1.1)
- # MA: l'ente deve avere un'attività economica, fornire beni e servizi, su un mercato. Tuttavia, ciò non significa che l'ente debba operare a fini di lucro.
- # No: (esclusioni previste dalla direttiva): attività di pubblica autorità, trasferimento di personale tra amministrazioni pubbliche, trasferimento di funzioni amministrative tra amministrazioni pubbliche e autorità.

IL PROCESSO

Se la direttiva non è applicabile, non vi è trasferimento automatico del personale. Il datore di lavoro può risolvere i contratti di lavoro secondo le consuete prassi del diritto del lavoro



QUALI SONO I DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI TRASFERIMENTO? (1)

Quali contratti / posti di lavoro sono trasferiti al nuovo datore di lavoro?

Contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato, lavoratori a tempo parziale, lavoratori in congedo (a lungo termine), ... (art. 2)

Trasferimento dei diritti e degli obblighi dalla società 1 (cedente) alla società 2 (cessionario) derivanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro (art. 3)

Eccezione: in linea di principio, i posti di lavoro non sono protetti in caso di insolvenza della società

1. I diritti derivanti da accordi collettivi sono trasferibili?

Sì, i diritti sono trasferiti salvo che al nuovo datore di lavoro si applichi un altro contratto collettivo. (art. 3.3)

Tutti i diritti / condizioni di lavoro sono coperti?

Sì, tutti. Un'eccezione: pensioni, invalidità, regimi di vecchiaia al di fuori del regime legale di sicurezza sociale

QUALI SONO I DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI TRASFERIMENTO? (2)

Per quanto tempo sono protette le condizioni di lavoro?

Almeno un anno. Questo è il minimo, ma gli Stati membri dell'UE possono fissare un periodo più lungo.

Un lavoratore può rifiutarsi di essere trasferito?

Sì, ma è il diritto nazionale del lavoro si applica qui per decidere chi è responsabile per rompere il contratto di lavoro (modifiche sostanziali?)

LIMITI

- Se il trasferimento comporta una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro del lavoratore (zona isolata, responsabilità inferiori, ...): ciò costituisce una violazione del contratto di lavoro sotto la responsabilità del nuovo datore di lavoro. (art. 4.2)
- **IMPORTANTE:** in linea di principio, il nuovo datore di lavoro può licenziare i lavoratori in qualsiasi momento per motivi economici, tecnici o organizzativi, come previsto dal diritto del lavoro nel paese interessato. In tal caso devono essere seguite le consuete norme in materia di licenziamento individuale o collettivo. Lo stesso vale per i cambiamenti delle condizioni di lavoro (vedi sopra), le norme di diritto del lavoro si applicano come al solito.

QUALI SONO LE OBBLIGAZIONI DEL DATORE DI LAVORO? (2)

Informazione & consultazione



Articolo 7:

- ▶ Le società 1 e 2 devono informare e consultare i rispettivi lavoratori:
- ▶ Data prevista per il trasferimento
- ▶ Motivi del trasferimento
- ▶ Conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
- ▶ Eventuali misure previste per i lavoratori

Entrambe le società forniscono tali informazioni "in tempo utile", prima del trasferimento, ai lavoratori e ai rappresentanti. **IMPORTANTE:** quando sono previste "misure" per quanto riguarda i lavoratori, la consultazione ha luogo "in vista del raggiungimento di un accordo" (ma non l'obbligo di concordare, dice la Corte).

Protezione dei lavoratori



▶ Articolo 6:

Se l'impresa o parte di essa mantiene la propria autonomia, lo status e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori continuano ad essere esercitati come prima del trasferimento. Tuttavia, la soglia per la nomina dei rappresentanti dei lavoratori si applica alla nuova situazione.



LA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UE: LA GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza anteriore al 2001 è tuttora applicabile, in quanto la Corte di giustizia delle Comunità europee ha accolto le decisioni della Corte di giustizia delle Comunità europee. Tuttavia, alcune decisioni più recenti hanno aggiornato la giurisprudenza.

▶ Caso Temco C/51/00 2002

Questo caso si basa sulla precedente legislazione del 1977.

Un'azienda A ha esternalizzato il lavoro di pulizia ad un'azienda B. Dopo la perdita del contratto, un'azienda C è stata assunta per fare il lavoro.

La Corte ha deciso che la direttiva si applica quando il nuovo arrivato ha assunto una parte essenziale, **in termini di numero e di competenze**, del personale assegnato dal precedente subappaltatore all'esecuzione del subappalto.

▶ Süzen C-13/95

Una società di pulizie A perde un contratto in una scuola a favore di un'altra società B. 8 lavoratori sono licenziati dalla società A, ma la signora Süzen sostiene che il suo contratto di lavoro continui con la società B.

➤ La Corte ha deciso che il semplice fatto che il servizio fornito dai vecchi e dai nuovi aggiudicatari di un contratto sia simile non giustifica la conclusione secondo cui un'entità economica è stata trasferita. **Un'entità non può essere ridotta all'attività ad essa affidata.**

▶ Securitas v. ICTS C/200/16 2017

ICTS perde un contratto con il porto di Delgada in Portogallo a beneficio di Securitas. Securitas si rifiuta di assumere i 17 dipendenti, ma rileva le attrezzature tecniche fornite dal porto (il cliente).

La Corte ha deciso che **"quando le attrezzature essenziali per l'esecuzione del servizio sono state rilevate dalla seconda impresa"**, ciò è sufficiente per rientrare nel campo di applicazione della direttiva.



ALTRI CASI

ESEMPI DI CASI LEGATI ALLA PUBBLICA AUTORITÀ

Caso Mayeur (C-175/99)

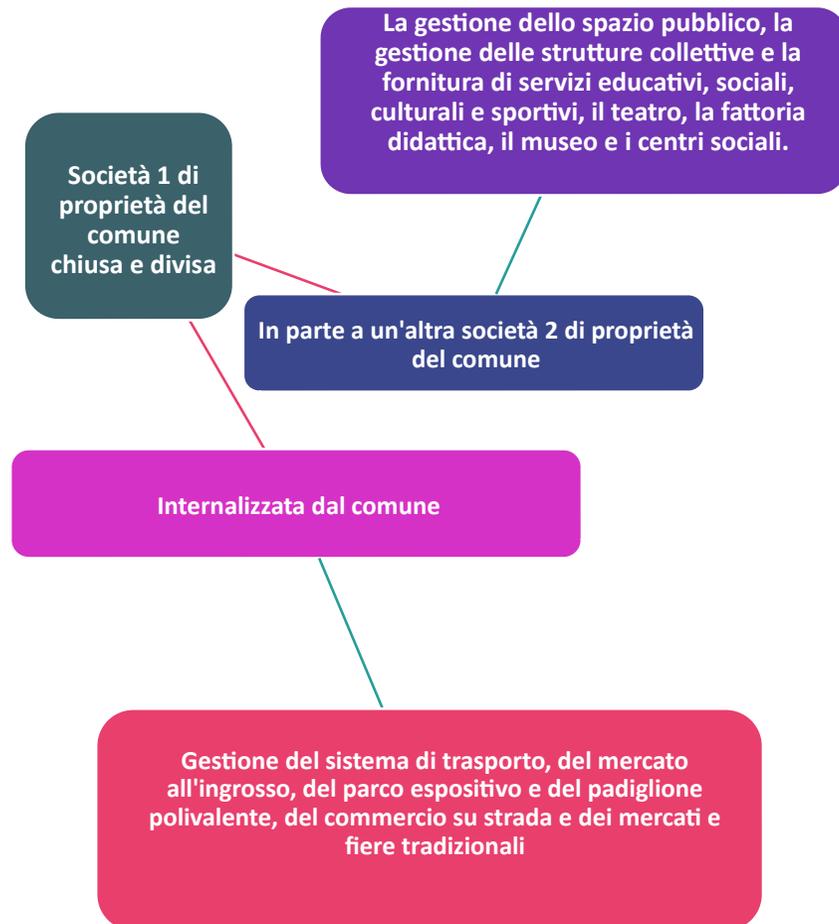
- ▶ La città di Metz ha deciso di municipalizzare i servizi di comunicazione e pubblicazione di una rivista "Vivre à Metz" che aveva precedentemente affidato a un'associazione di diritto privato. Tutti gli impiegati tranne uno sono presi dalla città. La Corte europea dichiara che, fatto salvo il rispetto dei criteri di trasferimento, il licenziamento non è giustificato. Infatti, la città di Metz ha basato la spiegazione di licenziamento sul passaggio dal diritto del lavoro al diritto amministrativo, che non è ammissibile per la Corte.
- ▶ Criteri selezionati: a) **due entità giuridiche diverse** e b) **criteri di attività economica** (la rivista è stata finanziata da annunci di negozi locali)
- ▶ Nota: mancano i criteri di "mercato". Tuttavia, produrre una rivista simile sulla città sembra credibile.

Caso Collino v. Telecom Italia (C-343/98)

- ▶ La direttiva si applica quando un ente che gestisce servizi per uso pubblico e gestito da un ente pubblico nell'ambito dell'amministrazione statale è, in seguito a decisioni delle autorità pubbliche, oggetto di una concessione amministrativa, ad una società di diritto privato costituita da un altro ente pubblico che detiene l'intero capitale
- ▶ Le persone interessate da tale trasferimento devono, tuttavia, in origine essere state tutelate come lavoratori subordinati ai sensi del diritto nazionale del lavoro.

ESEMPI DI CASI LEGATI ALLA PUBBLICA AUTORITÀ (2)

C-416/16 PISCARRETA RICARDO (2017)



- ▶ *Un lavoratore in congedo di lunga durata è coperto dalla direttiva.*
- ▶ *«Quando un'impresa municipale, il cui unico azionista è un comune, viene sciolta con decisione del l'organo esecutivo del comune e le sue attività sono trasferite in parte al comune per essere svolte direttamente da quest'ultimo e in parte ad un'altra impresa municipale costituita a tal fine, il cui unico azionista è anche lo stesso comune, tale situazione rientra nel campo di applicazione della direttiva, a condizione che l'identità dell'impresa in questione sia preservata dopo il trasferimento. »*
- ▶ *Pertanto, questa non è una riorganizzazione amministrativa unica. Posti di lavoro dei lavoratori e le condizioni sono trasferite.*

ESEMPI DI CASI LEGATI ALLA PUBBLICA AUTORITÀ (2)

MOREIRA V. MUNICÍPIO DE PORTIMÃO C-317/18 (2019)

I FATTI



- ▶ Spetta alla legislazione e al giudice nazionale definire la nozione di "lavoratore" di cui al diritto dell'UE
- ▶ La legge portoghese non può escludere i lavoratori dal trasferimento se nessun esame superato. Salari più bassi non possono applicarsi. La direttiva sul trasferimento del personale si applica.
- ▶ La legge portoghese non può limitare il trasferimento di personale ai sensi dell'articolo 4(2) del TUE, occorre osservare che tale disposizione stabilisce che «L'Unione deve rispettare, tra l'altro, le identità nazionali inerenti alle strutture fondamentali, politiche e costituzionali, degli Stati membri. »
- ▶ In un settore in cui gli Stati membri hanno trasferito competenze all'Unione, come quello del mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, **l'art. 4(2) non può essere interpretato in modo da privare un lavoratore della protezione conferitale dal diritto del l'Unione in vigore in tale settore.**

LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Syndx è composta da 420 persone, specialisti degli aspetti giuridici, economici, ambientali e sociali delle imprese, che forniscono assistenza alle parti sociali in Europa, sia a livello nazionale che transnazionale.

Essa mette la propria esperienza al servizio dei comitati aziendali europei, delle federazioni europee, dei comitati settoriali o delle istituzioni pubbliche europee e delle organizzazioni dei datori di lavoro/sindacati, per promuovere il dialogo sociale e contribuire alla promozione di un'Europa sociale.

Ampia conoscenza dei processi di informazione e consultazione nazionali ed europei:

- Esperti locali di 6 paesi e, se necessario, partnership con altre società di consulenza
- Lavoro quotidiano con comitati aziendali nazionali ed europei
- Formazione in materia di informazione e consultazione a livello nazionale ed europeo
- Formazione di formatori di varie organizzazioni sindacali europee affiliate alla CES sul collegamento dei processi di informazione e consultazione tra i livelli nazionali ed europei;



50M€
IN TURNOVER

2 100
MISSIONS EACH YEAR

450
EMPLOYEES

6
OFFICES IN EUROPE

1
OFFICE
IN NEW-CALÉDONIA

