2. L'art. 3, n. 1, della direttiva n. 77/187 va interpretato nel senso che esso non comprende i diritti e le obbligazioni scaturenti per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento e stipulato con lavoratori che, pur non appartenendo alla parte dell'impresa trasferita, svolgevano determinate attività implicanti l'impiego di mezzi dell'azienda assegnati alla parte trasferita o che, essendo addetti ad un ufficio amministrativo dell'impresa non trasferito come tale, svolgevano talune attività a vantaggio della parte trasferita.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIR GORDON SLYNN dell'8 novembre 1984 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

Questo procedimento, promosso a norma dell'art. 177 del trattato CEE, verte su tre questioni circa l'interpretazione della direttiva del Consiglio 77/187, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26).

Gli attori nella causa principale sono tutti ex dipendenti della Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Heijplaat BV (« vecchia RDM ») che è stata dichiarata fallita il 6 aprile 1983. Poco prima, il 30 marzo 1983, si era costituita una nuova società che chiamerò « nuova RDM ». Questa società è la convenuta nella causa principale. Il 7 aprile 1983 veniva stipulato un accordo tra le due società in base al quale la nuova RDM rilevava il reparto costruzioni marittime, il reparto macchine pesanti, il reparto meccanica generale e il reparto turbine della società fallita nonché il personale addetto a questi settori. In forza di questo accordo 1 478 dipendenti dei 3 184 che costituivano l'organico complessivo della « vecchia RDM » venivano trasferiti alla nuova società. Inoltre, la nuova RDM assorbiva 341 dipendenti già addetti a reparti della vecchia società che non erano stati trasferiti. I servizi generali e l'ufficio del personale, il reparto riparazioni navi, il reparto offshore e l'ufficio del personale che ne faceva parte (nel quale lavorava il resto dei dipendenti) non venivano trasferiti.

Il Botzen e gli altri sette attori lavoravano tutti in reparti della vecchia RDM che non erano stati trasferiti. In realtà essi, prima della liquidazione, facevano parte dei servizi generali della vecchia RDM, quali gli uffici del personale, dei fattorini, della manutenzione generale, della distribuzione e delle operazioni generali per le macchine pesanti e per lo offshore. Nessuno di essi veniva riassunto dalla nuova società; tutti venivano licenziati. Essi adivano perciò il Kantongerecht (giudice cantonale) di Rotterdam onde

1 — Traduzione dall'inglese.

far annullare il provvedimento di licenziamento.

Vi sono state sottoposte tre questioni:

« 1) Se il campo d'applicazione dell'art. 1, n. 1, della direttiva n. 77/187/CEE comprenda anche l'ipotesi in cui il cedente dell'impresa sia stato dichiarato fallito ovvero abbia ottenuto la sospensione dei pagamenti.

2) Se il campo d'applicazione della menzionata direttiva comprenda anche i diritti e gli obblighi che derivano per il cedente da contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento e stipulati con lavoratori che non svolgano esclusivamente attività implicanti l'impiego di mezzi dell'azienda assegnati alla parte dell'impresa che è stata trasferita.

3) Se il campo d'applicazione della menzionata direttiva comprenda anche i diritti e gli obblighi che derivano per il cedente da contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento e stipulati con lavoratori addetti ad un ufficio amministrativo dell'impresa (ad esempio servizi generali, ufficio del personale, ecc.), la cui attività andava a vantaggio della parte trasferita dell'impresa, ma che come tale non è stato trasferito. »

La prima di tali questioni è identica a quella sollevata nella causa 135/83, *H.B.M. Abels / Direzione della Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, e nella causa 179/83, *Industriebond FNV e Federatie Nederlandse Vakbeweging / Stato olandese*. Per i motivi esposti nelle conclusioni *Abels* ritengo che la prima questione si debba risolvere nel senso che la direttiva 77/187 non si applica nel caso in cui il cedente sia stato dichiarato fallito o abbia ottenuto un provvedimento definitivo che gli consenta di sospendere i pagamenti prima del trasferimento.

Ciò premesso, la seconda e la terza questione non sorgono nel presente procedimento. Le prendo in esame per l'eventualità che la Corte giunga alla conclusione che la direttiva si applica a detti trasferimenti.

L'art. 1, n. 1, si applica ai « trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione ».

Non mi pare sia necessario o auspicabile in questa causa cercar di definire in modo complessivo cosa si intenda per « parte di un'impresa ». Questo è in gran parte un problema di fatto, ma di regola si tratterà del trasferimento di un reparto o di uno stabilimento o di un'attività dell'impresa. Talvolta può forse anche consistere nella vendita di una frazione di una determinata unità dell'impresa. Allorché in pratica risulta che una parte dell'impresa viene trasferita, i lavoratori che durante l'orario di lavoro prestano servizio per intero in quella parte possono invocare la direttiva. Ciò vale naturalmente tanto per i dipendenti a tempo pieno quanto per quelli ad orario ridotto. Un criterio fondamentale, mi pare, è accertare se, qualora detta parte dell'impresa prima del trasferimento fosse appartenuta ad un proprietario diverso, i lavoratori sarebbero dipesi dal proprietario di quella parte oppure dal proprietario della parte restante. L'unica deroga che ammetterei per la condizione che il dipendente deve essere « per intero » occupato in quella parte dell'impresa è l'ipotesi di un dipendente cui sono affidati anche altri compiti, ma in misura manifestamente irrilevante. D'altro canto il dipendente, se di

fatto svolge un'attività che torna a vantaggio dell'intera impresa o di diversi settori della stessa non può venir considerato, sotto il profilo della direttiva, come addetto alla parte trasferita dell'impresa.

Considerazioni di ordine pratico, mi pare, rendono inevitabile questa conclusione. In caso contrario, il dipendente che lavorava in diversi stabilimenti ad esempio per la manutenzione o con mansioni riguardanti il personale, oppure come venditore per l'intera gamma di prodotti dell'impresa, potrebbe sostenere di essere passato alle dipendenze del nuovo proprietario di una parte soltanto dell'impresa. Il suo lavoro sarebbe allora molto diverso quanto alla sua portata e forse addirittura quanto al luogo. Ciò parrebbe contrario allo scopo della direttiva, che è quello di operare un trasferimento di posto che rimane sotto ogni punto di vista immutato, eccetto per quel che riguarda il datore di lavoro. Del pari, se due parti dell'impresa fossero trasferite, rispettivamente, a diversi acquirenti e un'altra parte fosse conservata, il dipendente che lavorava in entrambe o in un servizio generale come la manutenzione o la contabilità o le vendite potrebbe in teoria sostenere di esser stato trasferito tanto ad una quanto all'altra parte o comunque chiedere di poter optare. Questo diritto di opzione non mi pare venga conferito dalla direttiva.

Vi possono essere casi limite, ma mi pare essenziale ridurli al minimo, stabilendo un criterio di agevole applicazione.

È possibile che, in casi eccezionali, venga venduta una parte dell'impresa per la quale non si può sostenere che alcuni dipendenti vi fossero per intero occupati. Questo, tuttavia, va accettato ed appare probabile che non si verifichi spesso. All'opposto, se non vi è motivo di applicare l'art. 4 della direttiva, la parte trasferita deve venir ceduta con tutto il personale che vi è per intero occupato.

Questa interpretazione nell'affrontare il problema mi pare migliore dei criteri indicati nelle due questioni. Ritengo che con l'espressione « mezzi dell'azienda assegnati alla parte dell'impresa che è stata trasferita » si intendano « i mezzi usati solo in quella parte ». Se il dipendente lavora su o con altri mezzi, trascurando le attività irrilevanti, è probabile che egli partecipi alle attività di altre parti dell'impresa, cosicché egli non va considerato come addetto per intero alla o dipendente della parte in questione. Chi lavora nell'ufficio del personale, il quale non sia trasferito come unità separata, può o meno venir considerato come addetto per intero alla parte trasferita. Se ad esempio è addetto agli stipendi e si occupa degli stipendi di tutto il personale, non va considerato, sotto il profilo della direttiva, come addetto alla parte trasferita. Se, invece, si occupa esclusivamente degli stipendi del personale della parte trasferita, sotto il profilo della direttiva va considerato, e lo è anche realmente, l'addetto agli stipendi della parte trasferita.

A mio parere quindi, le questioni sollevate devono venir risolte in questo senso:

1) La direttiva del Consiglio 77/187 non si applica al trasferimento di un'impresa, stabilimento o parte di stabilimento qualora l'impresa o il proprietario dello stabilimento o parte dello stabilimento sia dichiarato fallito o abbia ottenuto in via definitiva la facoltà di sospendere i pagamenti (surséance van betaling).

2) e 3) Se parte di un'impresa è trasferita ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187, solo i diritti e gli obblighi scaturenti da un contratto di impiego o da un rapporto di impiego esistente alla data del trasferimento relativi al personale che effettivamente è addetto per intero a detta parte dell'impresa (salvo espletamento di altre mansioni in misura manifestamente irrilevante) vengono trasferiti al cessionario di detta parte dell'impresa a norma dell'art. 3 della direttiva.

Circa le spese incontrate dalle parti nella causa principale spetta al giudice nazionale pronunciarsi; nessuna disposizione va adottata quanto alle spese della Commissione e degli Stati membri che hanno presentato osservazioni.