

Conclusioni dell'avvocato generale Bot del 22 marzo 2007

Mohamed Jouini e altri contro Princess Personal Service GmbH (PPS)

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Oberster Gerichtshof - Austria

Politica sociale - Direttiva 2001/23/CE - Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Trasferimento di imprese - Nozione di "trasferimento" - Agenzia di lavoro interinale

Causa C-458/05

raccolta della giurisprudenza 2007 pagina I-07301

1. Con il presente ricorso pregiudiziale si chiede nuovamente alla Corte di interpretare la nozione di «entità economica», ai sensi della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, 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 (2).

2. L'Oberster Gerichtshof (Austria) chiede alla Corte, in sostanza, se un insieme formato da una parte del personale amministrativo e da una parte del personale interinale di un'agenzia di lavoro interinale possa costituire un'entità economica e sia quindi soggetta all'applicazione della direttiva 2001/23 in caso di trasferimento a un'altra agenzia di lavoro interinale.

I – Ambito normativo

A – Diritto comunitario

3. Ai sensi del suo terzo 'considerando', la direttiva 2001/23 mira a proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti.

4. Tale direttiva sostituisce la direttiva del Consiglio 77/187/CEE (3), il cui contenuto è stato modificato per motivi di chiarezza e di razionalizzazione.

5. Conformemente all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23, il cui contenuto riprende in sostanza quello dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187, la direttiva 2001/23 si applica «ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione». Ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. b), della medesima direttiva, è considerato trasferimento «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» (4).

6. Secondo l'art. 2, n. 2, secondo comma, lett. c), della menzionata direttiva, gli Stati membri non possono escludere dall'ambito di applicazione della direttiva 2001/23 i rapporti di lavoro interinali in caso di trasferimento ad un'altra agenzia di lavoro interinale.

7. Al fine di garantire la continuità dei contratti o dei rapporti di lavoro con il cessionario (5), l'art. 3, n. 1, primo comma, della menzionata direttiva stabilisce il principio secondo cui, in caso di trasferimento d'impresa, di stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento, i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente (6) da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono trasferiti al cessionario.

B – Diritto nazionale

8. In Austria, la direttiva 2001/23 è stata recepita con la legge relativa all'adeguamento del contratto di lavoro (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz; in prosieguo: l'«AVRAG») (7).

9. L'art. 3, n. 1, dell'AVRAG dispone che, quando una parte di stabilimento viene trasferita a un altro imprenditore, questi subentra quale datore di lavoro in tutti i diritti e gli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro esistenti al momento del trasferimento. Ne consegue che l'acquirente risponde dei crediti derivanti dal rapporto di lavoro e ancora insoluti al momento del trasferimento.

10. Secondo la costante giurisprudenza dell'Oberster Gerichtshof, tale disposizione dev'essere interpretata conformemente alla direttiva 2001/23 e tenendo conto della giurisprudenza della Corte in materia.

II – I fatti e il procedimento principale

A – Contesto di fatto

11. La società Mayer & Co GmbH (in prosieguo: la «Mayer») è un'agenzia di lavoro interinale. Prima del trasferimento di cui trattasi nella causa a qua, era costituita, in particolare, da un direttore, il sig. S., da un assistente di direzione, la sig.ra S., moglie del sig. S., da un amministratore e da addetti al servizio clienti.

12. La Mayer impiegava anche 180 lavoratori interinali. Di questi 180 lavoratori, circa 60 venivano inviati in missione presso la società Industrie Logistik Linz GmbH & Co KG (in prosieguo: la «ILL»), cliente principale della Mayer.

13. Nel 2001, la ILL proponeva alla sig.ra S. di creare una nuova società di lavoro interinale, dato che la Mayer versava in difficoltà finanziarie. Per rispondere alle esigenze della ILL veniva quindi costituita la Princess Personal Service GmbH (in prosieguo: la «PPS»). Il sig. S. e la sig.ra S. assumevano quindi, rispettivamente, la funzione

di direttore industriale e di direttrice commerciale della PPS. La ILL cessava i rapporti di lavoro con la Mayer e diventava il principale cliente della PPS.

14. La PPS rilevava 40 dei 60 lavoratori interinali impiegati dalla Mayer che si trovavano in missione presso la ILL, per conto di questo stesso cliente. Inoltre, l'amministratore della Mayer, addetti al servizio clienti, altri clienti e i lavoratori interinali in missione presso questi ultimi venivano trasferiti alla nuova impresa. In totale, la PPS rilevava un terzo del personale impiegato dalla Mayer.

15. I rapporti di lavoro tra la Mayer e i suoi impiegati cessavano il 30 novembre 2002 e quelli tra la PPS e i medesimi impiegati avevano inizio il 1° dicembre 2002.

16. Con ordinanza 19 dicembre 2002, la Mayer veniva posta in amministrazione controllata.

B – Il quadro procedurale

17. Siccome la Mayer non aveva corrisposto gli ultimi stipendi di 25 dipendenti rilevati dalla PPS, tali dipendenti decidevano di agire in giudizio contro la PPS dinanzi al Landesgericht Wels per ottenere il pagamento di tali retribuzioni.

18. Le pretese dei dipendenti si fondavano sul fatto che, avendo la PPS rilevato il personale amministrativo della Mayer, nonché taluni suoi clienti e i lavoratori assegnati al servizio di questi ultimi, vi era stato trasferimento di una parte della Mayer alla PPS. Di conseguenza, i menzionati dipendenti ritenevano che la PPS fosse surrogata in tutti i diritti e obblighi derivanti dai precedenti rapporti di lavoro della Mayer e che fosse obbligata a corrispondere le retribuzioni che non erano state pagate dalla Mayer.

19. Con sentenza 4 maggio 2004, il Landesgericht Wels accoglieva la domanda degli attori. Secondo il giudice di primo grado, aveva avuto luogo il trasferimento di una parte di stabilimento, ai sensi dell'art. 3, n. 1, dell'AVRAG. Di conseguenza, la PPS doveva garantire il pagamento delle retribuzioni non corrisposte dalla Mayer.

20. La PPS interponeva appello contro tale decisione dinanzi all'Oberlandesgericht Linz, che, con sentenza 12 ottobre 2004, confermava la decisione resa in primo grado.

21. La PPS proponeva quindi ricorso per cassazione dinanzi all'Oberster Gerichtshof. Essa affermava che non sussisteva il trasferimento di una parte di stabilimento, in quanto solo il trasferimento di un'entità economica organizzata in modo stabile può determinare il trasferimento dei diritti e degli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro. Nella fattispecie, la PPS ritiene che tale entità economica non esista.

III – La questione pregiudiziale

22. L'Oberster Gerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se si tratta di trasferimento di un'impresa o di una parte d'impresa, ai sensi dell'art. 1 della direttiva [2001/23] quando, in mancanza di una struttura organizzativa identificabile nella prima società di lavoro interinale, nel quadro di una cooperazione tra due società di lavoro interinale, un'impiegata, un direttore di filiale nonché addetto al servizio clienti ed il direttore si trasferiscono dalla prima società di lavoro interinale alla seconda e vi esercitano attività simili, e con essi, sempre nel quadro di una cooperazione tra le due società, si trasferiscono, parzialmente o completamente, anche circa un terzo dei lavoratori interinali unitamente ai clienti ai quali sono assegnati (con diverse entità, da tre a cinquanta lavoratori interinali)».

IV – Analisi

23. Il giudice a quo chiede alla Corte, in sostanza, se la direttiva 2001/23 sia applicabile a una situazione in cui un insieme costituito da una parte del personale amministrativo e da una parte del personale interinale di un'agenzia interinale viene trasferito a un'altra agenzia di lavoro interinale per esercitarvi attività simili al servizio degli stessi clienti.

24. L'Oberster Gerichtshof vuole quindi sapere se la riassunzione di tale insieme da parte di un'altra agenzia di lavoro interinale possa essere considerata trasferimento di un'entità economica ai sensi della direttiva citata.

25. Il giudice a quo nutre dubbi in merito all'applicazione del criterio dell'entità economica a una società di lavoro interinale, dato che questo tipo di società, per definizione, ha pochi dipendenti nella propria impresa, intesa come entità organizzata, e la sua attività si basa principalmente sul collocamento di manodopera presso le imprese utilizzatrici.

26. Conformemente all'art. 1, n. 1, lett. a) e b), della direttiva 2001/23, il trasferimento di impresa, di stabilimento, o di una parte di impresa o di stabilimento presuppone che sussistano tre condizioni. Anzitutto, il trasferimento deve riguardare un'entità economica. Inoltre, tale entità deve avere conservato la sua identità dopo il trasferimento. Infine, il trasferimento così realizzato deve risultare da una cessione contrattuale.

27. Pertanto, si pongono le questioni se una parte del personale amministrativo di un'agenzia di lavoro interinale e una parte del suo personale interinale possano costituire un'entità economica, se tale entità possa conservare la sua identità dopo un trasferimento, come quello di cui alla causa a qua, e, infine, se tale trasferimento consegua a una cessione contrattuale.

A – Chiarimenti apportati dalla giurisprudenza

1. L'esistenza di un'entità economica

28. Come si è rilevato, ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23, quest'ultima 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».

29. Per chiarire le nozioni di impresa, di stabilimento e di parte di impresa o di stabilimento, la Corte le ha raggruppate in un'unica nozione, quella di «entità economica» (8). Si può rilevare che anche la parte di impresa o di stabilimento è considerata un'entità economica.

30. La Corte ha inoltre precisato che si intende per entità economica un'entità economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata. Tale nozione si richiama quindi ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo (9).

31. La Corte ha inoltre dichiarato che una entità del genere, pur se deve essere adeguatamente strutturata ed autonoma, non comporta necessariamente elementi patrimoniali, materiali o immateriali, significativi (10).

32. Dalla giurisprudenza della Corte emerge altresì che, nell'ambito della valutazione delle condizioni relative alla sussistenza di un trasferimento, il giudice nazionale deve tenere conto del tipo di impresa o di stabilimento di cui si tratta. Se ne deduce che l'importanza da attribuire rispettivamente a tali diverse condizioni, ai sensi della direttiva 2001/23, varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati (11).

33. A tale proposito, la Corte ha ammesso che, nei settori in cui l'attività economica si fonda essenzialmente sulla manodopera, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può, in assenza di altri fattori di produzione, corrispondere ad un'entità economica (12).

34. Inoltre, la Corte ha dichiarato che la circostanza che l'attività in questione sia espletata da un solo dipendente non costituisce elemento sufficiente per escludere l'applicazione della direttiva 77/187 (13). Un'entità economica può quindi essere costituita da un solo dipendente.

35. Pertanto, sono dell'opinione che, in caso di trasferimento di un'impresa o di una parte d'impresa la cui attività si fondi essenzialmente sulla manodopera, prevale non il carattere di organizzazione dell'entità, bensì l'esercizio di un'attività economica autonoma.

2. La conservazione dell'identità dell'entità economica

36. Il criterio decisivo per stabilire se si configuri un trasferimento ai sensi della direttiva 2001/23 è dato dal se l'entità in questione conservi la sua identità dopo il trasferimento, il che risulta, in particolare, dal fatto che la sua gestione sia stata effettivamente proseguita o ripresa dal cessionario (14).

37. Per stabilire se sussistano le condizioni di un trasferimento e se sia stata conservata l'identità dell'entità economica, occorre tener conto della specificità dell'impresa o dello stabilimento in questione e verificare se sia stato trasferito l'insieme di elementi necessari per il proseguimento dell'attività economica (15).

38. Nell'ambito del trasferimento di un'entità economica i cui mezzi di produzione si fondano essenzialmente sulla manodopera, occorre verificare se il datore di lavoro abbia riassunto una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore all'esercizio dell'attività economica (16).

39. Occorrerà altresì prendere in considerazione il grado di similitudine tra le attività esercitate prima e dopo il trasferimento (17).

3. Il trasferimento risultante da una cessione contrattuale

40. La Corte ha dichiarato che la nozione di cessione contrattuale va valutata alla luce dello spirito e dello scopo della direttiva 77/187 (18). Per conservare l'effetto utile di tale direttiva la Corte ha fornito un'interpretazione molto lata della suddetta nozione.

41. I casi in cui ha dichiarato la menzionata direttiva applicabile sono numerosi e variegati (19). Ad esempio, la Corte ha stabilito che né l'assenza di un legame contrattuale tra il cedente e il cessionario né l'assenza di trasferimento della proprietà possono rivestire importanza decisiva ai fini dell'applicazione della direttiva 77/187 (20).

42. La Corte ha infatti dichiarato che tale direttiva è applicabile in tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile dell'esercizio dell'impresa che assume le obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa stessa (21).

43. Pertanto, il criterio decisivo per individuare una cessione contrattuale non è l'esistenza di un legame contrattuale tra il cedente e il cessionario, bensì l'esistenza di un cambiamento della persona responsabile dell'esercizio dell'impresa.

44. Fatte queste precisazioni, occorre esaminare se il trasferimento di cui alla causa a qua risponda alle condizioni cui è subordinata l'applicazione della direttiva 2001/23.

B – L'applicazione della giurisprudenza al caso di specie

1. Sull'esistenza di un'entità economica

45. Ai sensi dell'art. 1, punto 2, della direttiva del Consiglio 91/383/CEE (22), si intendono per rapporti di lavoro interinale i rapporti tra un'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro e il lavoratore, quando quest'ultimo è posto a disposizione e sotto il controllo di un'impresa utilizzatrice, il cliente. La particolarità di tale impresa consiste quindi nel rapporto triangolare tra il datore di lavoro, il lavoratore subordinato e il cliente.

46. L'altra particolarità di un'agenzia di lavoro interinale risiede nel fatto che la sua attività di prestazione di servizi, che consiste nella fornitura di manodopera, richiede un numero ridotto di dipendenti nell'agenzia stessa e un livello molto modesto di immobilizzazioni.

47. A mio parere, nonostante queste particolarità, è indubbio che un'agenzia di lavoro interinale può essere considerata un'entità economica.

48. Infatti, ricordo anzitutto che l'art. 2, n. 2, secondo comma, lett. c), della direttiva 2001/23 impone agli Stati membri di non escludere dal campo di applicazione della direttiva i contratti o i rapporti di lavoro solo perché si tratta di rapporti di lavoro interinale e l'impresa trasferita è l'agenzia di lavoro interinale.

49. Inoltre, come si è rilevato in precedenza, l'esistenza di un'entità economica presuppone l'esercizio di un'attività economica. Orbene, ciò si verifica appunto nel caso di specie, dato che l'insieme costituito dalla parte del personale amministrativo e dalla parte del personale interinale dell'agenzia di lavoro interinale fornisce manodopera alle imprese utilizzatrici in cambio di una remunerazione e consente quindi di produrre una parte del volume d'affari della Mayer (23).

50. Infine, mi sembra che l'entità composta da personale amministrativo e interinale abbia continuato a funzionare in modo del tutto autonomo nell'ambito della PPS. Infatti tale entità, che è stata distaccata dalla Mayer, ha proseguito la sua attività economica in seno alla PPS. L'entità in questione funziona quindi sia all'interno della Mayer che all'interno della PPS. Essa è autosufficiente ed esiste al di fuori della Mayer.

51. Di conseguenza, ritengo che un insieme costituito da una parte del personale amministrativo e da una parte del personale interinale di un'agenzia di lavoro interinale che prosegue un'attività economica autonoma costituisca un'entità economica, nel senso di una parte di stabilimento.

2. Sulla conservazione dell'identità dell'entità economica

52. Si è visto che, secondo la giurisprudenza della Corte, per stabilire se l'identità di un'entità economica i cui mezzi di produzione si fondano essenzialmente sulla manodopera sia stata conservata dopo il trasferimento, occorre verificare se il datore di lavoro abbia rilevato una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale che era destinato all'esercizio dell'attività economica prima del trasferimento in questione.

53. Nella causa principale, gli impiegati, gli addetti al servizio clienti e i lavoratori, cui erano stati affidati compiti specifici per conto dei clienti, sono stati destinati all'esecuzione delle stesse attività, per conto degli stessi clienti. Dagli atti risulta inoltre che i lavoratori trasferiti dalla Mayer alla PPS svolgevano tutti mansioni che richiedono competenze particolari, quali quelle di gruista o di conducente di carrelli elevatori. Se ne deduce pertanto che tali lavoratori sono stati trasferiti in ragione delle loro competenze.

54. Il gruppo di lavoratori è quindi rimasto lo stesso dopo il trasferimento di cui trattasi nella causa a qua, dato che il personale amministrativo e quello interinale hanno mantenuto le stesse funzioni e sono rimasti gli stessi anche i clienti presso cui i lavoratori venivano inviati in missione.

55. Pertanto, ritengo che l'identità dell'entità economica sia stata conservata dopo il trasferimento.

3. Sul trasferimento conseguente a una cessione contrattuale

56. Come si è già rilevato, una cessione contrattuale, ai sensi della direttiva 2001/23, presuppone l'esistenza di un cambiamento della persona responsabile della gestione dell'impresa, secondo l'interpretazione estensiva attribuita dalla Corte a tale nozione al fine di garantire l'effetto utile della menzionata direttiva.

57. Gli elementi della causa a qua corrispondono a questa interpretazione della Corte, giacché risulta dalla decisione di rinvio che, rilevando l'attività di un'entità economica della Mayer e proseguendone l'esercizio, nella stessa forma, la PPS è divenuta responsabile di tale entità economica e ha contratto nuovi rapporti di lavoro con i dipendenti e i lavoratori inizialmente assunti dalla Mayer.

58. D'altro canto, un'interpretazione restrittiva della nozione di cessione contrattuale condurrebbe nella fattispecie alla stessa soluzione. Infatti, nella questione sottoposta alla Corte, il giudice del rinvio rileva che il trasferimento qui in considerazione avviene «nel quadro di una cooperazione tra due società di lavoro interinale».

59. Peraltro, se vi fossero motivi per dubitare dell'esistenza di tale cessione contrattuale, si dovrebbero prendere in considerazione altri elementi, che imporrebbero una soluzione identica.

60. Infatti, è giocoforza constatare una concordanza tra la data in cui la Mayer è stata posta in amministrazione controllata e quella in cui è stato effettuato il trasferimento di impresa descritto in precedenza.

61. Pertanto, non si può escludere l'ipotesi di un'operazione intesa a recuperare un'attività economica e ad esercitarla in modo redditizio, una volta liberata dai debiti precedentemente accumulati e non estinti.

62. In forza del principio *fraus omnia corrumpit*, una siffatta situazione, qualora dovesse essere così intesa dal giudice nazionale, non potrebbe comportare una violazione dei diritti dei lavoratori, qualunque sia l'artificio giuridico utilizzato per eludere le norme pertinenti, tra cui in particolare quelle della direttiva 2001/23.

63. In base agli elementi che precedono, ritengo che la direttiva 2001/23 sia applicabile a una situazione in cui un insieme costituito da una parte del personale amministrativo e da una parte del personale interinale di un'agenzia interinale viene trasferito a un'altra agenzia di lavoro interinale per esercitare attività simili al servizio degli stessi clienti.

V – Conclusione

64. Pertanto propongo alla Corte di risolvere come segue la questione posta dall'Oberster Gerichtshof:

«La direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, 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, è tale da trovare applicazione quando un insieme costituito da una parte del personale amministrativo e da una parte del personale interinale di un'agenzia interinale viene trasferito a un'altra agenzia di lavoro interinale per esercitare attività simili al servizio dei medesimi clienti».

¹ – Lingua originale: il francese.

² – GU L 82, pag. 16.

³ – Direttiva 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 L 61 pag. 26).

⁴ – Secondo l'ottavo 'considerando' della direttiva 2001/23, l'art. 1, n. 1, lett. b), della stessa costituisce un chiarimento della nozione giuridica di trasferimento alla luce della giurisprudenza della Corte. Tale chiarimento non ha modificato la sfera di applicazione della direttiva 77/187/CEE.

- 5 – Ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. b), della direttiva 2001/23, si intende per cessionario «ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza [del] trasferimento (...), acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dello stabilimento».
-
- 6 – Conformemente all'art. 2, n. 1, lett. a), della direttiva 2001/23, si intende per cedente «ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza [del] trasferimento (...), perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dello stabilimento».
-
- 7 – BGBl. 456/1993.
-
- 8 – Si è visto che, successivamente, la direttiva 2001/23 ha ripreso tale nozione all'art. 1, n. 1, lett. b).
-
- 9 – V., in particolare, sentenze 19 settembre 1995, causa C-48/94, Rygaard (Racc. pag. I-2745, punto 20), 11 marzo 1997, causa C-13/95, Süzen (Racc. pag. I-1259, punto 13), e 15 dicembre 2005, cause riunite C-232/04 e C-233/04, Güney-Görres e Demir (Racc. pag. I-11237, punto 32).
-
- 10 – V., in particolare, sentenza 10 dicembre 1998, cause riunite C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Hernández Vidal e a. (Racc. pag. I-8179, punto 27).
-
- 11 – V., in particolare, sentenza 10 dicembre 1998, cause riunite C-173/96 e C-247/96, Hidalgo e a. (Racc. pag. I-8237, punto 31).
-
- 12 – Sentenza Süzen, citata (punto 21).
-
- 13 – V. sentenza 14 aprile 1994, causa C-392/92, Schmidt (Racc. pag. I-1311, punto 15).
-
- 14 – V., in particolare, sentenza 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers (Racc. pag. 1119, punti 11 e 12), Rygaard, citata (punto 15) e Süzen, citata (punto 10).
-
- 15 – V., in particolare, sentenza Hidalgo e a., citata (punto 31 e giurisprudenza ivi citata).
-
- 16 – V., in particolare, sentenza Hidalgo e a., citata (punto 32 e giurisprudenza ivi citata).
-
- 17 – V., in particolare, sentenza 20 novembre 2003, causa C-340/01, Abler e a. (Racc. pag. I-14023, punto 33).
-
- 18 – V., in particolare, sentenza 7 febbraio 1985, causa 135/83, Abels (Racc. pag. 469, punti 12 e 13).
-
- 19 – V., ad esempio, le conclusioni dell'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer nella causa C-234/98, Allen e a., decisa con sentenza 2 dicembre 1999 (Racc. pag. I-8643).
-
- 20 – V. sentenze Hidalgo e a., citata (punti 22 e 23 e giurisprudenza ivi richiamata), relativa all'assenza di legame contrattuale, e 17 dicembre 1987, 287/86, Ny Mølle Kro (Racc. pag. 5465, punto 12), relativa all'assenza di trasferimento della proprietà.
-
- 21 – V., segnatamente, sentenze 15 giugno 1988, causa 101/87, Bork International (Racc. pag. 3057, punto 13), e 7 marzo 1996, cause riunite C-171/94 e C-172/94 Merckx e Neuhuys (Racc. pag. I-1253, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
-
- 22 – Direttiva 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (GU L 206, pag. 19).
-
- 23 – Sul punto, peraltro, la Corte ha dichiarato, nella sentenza 11 dicembre 1997, causa C-55/96, Job Centre (Racc. pag. I-7119), che, nel contesto del diritto della concorrenza, la nozione di impresa comprende qualsiasi entità che svolge un'attività economica e che l'attività di collocamento di manodopera è un'attività economica (punti 21 e 25).