

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

26 maggio 2005 *

Nel procedimento C-478/03,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale sottoposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla House of Lords (Regno Unito) con ordinanza 10 novembre 2003, pervenuta in cancelleria il 17 novembre 2003, nella causa tra

Celtec Ltd

e

John Astley e a.,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dal sig. K. Lenaerts (relatore), dalla sig.ra N. Colneric, dai sigg. E. Juhász e E. Levits, giudici,

* Lingua processuale: l'inglese.

avvocato generale: sig. M. Poiares Maduro
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 2 dicembre 2004,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Celtec Ltd, dal sig. J. Bowers, QC, nonché dalla sig.ra P. Watson e dai sigg. A. Sendall e J. Lewis, barristers;
- per il sig. Astley e a., dal sig. G. Millar, QC, e dal sig. T. Linden, barrister;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. G. Rozet e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 gennaio 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

¹ La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, 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).

- 2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia fra la società Celtec Ltd (in prosieguo: la «Celtec») ed il sig. Astley nonché le sig.re Owens e Hawkes in merito alla determinazione della durata del periodo d'impiego continuativo di cui questi ultimi sono legittimati a valersi nella loro qualità di ex-pubblici impiegati interessati dalla privatizzazione di programmi di formazione professionale nel Regno Unito.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

- 3 Ai sensi del suo art. 1, n. 1, la direttiva 77/187 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.
- 4 A tenore dell'art. 2 della direttiva 77/187, si deve intendere per cedente «ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento» e, per cessionario, «ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento».

5 L'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 dispone 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 ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro».

La normativa nazionale

6 La direttiva 77/187 è stata recepita nel diritto britannico con il regolamento del 1981 sui trasferimenti d'impresa — tutela del lavoro [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981].

7 Ai sensi dell'art. 155 della legge del 1996 sui diritti dei lavoratori (Employment Rights Act), il lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità per licenziamento economico soltanto se, alla data pertinente, è stato impiegato continuativamente per almeno due anni. In applicazione dell'art. 162 di questa stessa legge, l'ammontare della detta indennità dipende dal numero di anni di impiego continuativo, tuttavia fino al numero massimo di 20.

8 A tenore dell'art. 218, n. 1, della detta legge, la nozione di impiego continuativo si riferisce all'impiego svolto presso lo stesso datore di lavoro. Il n. 2 di tale articolo prevede tuttavia una disposizione specifica per il caso di trasferimenti d'impresе, secondo la quale, «[s]e un'azienda commerciale, uno stabilimento o un'impresa (creata o meno in forza di una legge) sono trasferiti da una persona ad un'altra, [...] il periodo di impiego di un lavoratore nell'azienda commerciale, nello stabilimento o nell'impresa al momento del trasferimento conta come periodo di impiego presso il cessionario [e] il trasferimento non interrompe la continuità del periodo di impiego».

I fatti all'origine della controversia e le questioni pregiudiziali

La riforma delle attività di formazione professionale nel Regno Unito

9 Fino al 1989, il Department of Employment (ministero del lavoro del Regno Unito; in prosieguo: il «ministero») ha gestito, tramite una sessantina di uffici locali, programmi per la formazione dei giovani e degli adulti disoccupati in Inghilterra e nel Galles.

10 Nel 1989, il governo del Regno Unito ha deciso di trasferire una parte delle sue attività di formazione professionale ad enti privati amministrati da organizzazioni imprenditoriali, i Training and Enterprise Councils (consigli per la formazione e l'impresa, in prosieguo: i «TEC»). Sono stati così creati 82 TEC da diverse organizzazioni di datori di lavoro. Questi TEC hanno rilevato le attività degli uffici locali del ministero, nonché le risorse ad essi relative. Nel novembre del 1991 tutti questi TEC erano operativi.

- 11 Nell'ambito di questa operazione di privatizzazione, i pubblici impiegati dipendenti dagli uffici locali del ministero sono stati invitati a candidarsi volontari per un distacco temporaneo, di una durata di tre anni, presso un TEC. Durante il periodo del loro distacco, gli interessati hanno mantenuto il proprio status di pubblici impiegati.

- 12 Nel mese di dicembre del 1991, il detto governo ha invitato i TEC ad acquisire lo status di datore di lavoro rispetto al complesso del loro personale al più tardi entro la fine del loro quinto anno di attività.

- 13 In ragione delle preoccupazioni espresse dai TEC, nel 1992 il ministero ha concluso con questi un accordo che definiva i loro rispettivi obblighi nell'ipotesi in cui un pubblico impiegato distaccato optasse per la sua assegnazione definitiva in un TEC. Tale accordo prevedeva, in particolare, misure attinenti ai diritti acquisiti dai pubblici impiegati distaccati in forza delle quali il governo del Regno Unito si impegnavano ad aiutare finanziariamente i TEC se un giudice avesse deciso, in caso di licenziamento di un ex-pubblico impiegato, che i periodi di impiego compiuti in ordine successivo da quest'ultimo, prima nel pubblico impiego e poi al servizio di questo TEC, dovevano essere considerati periodi continuativi ai fini del calcolo dei diritti dell'interessato.

La situazione dei convenuti nella causa principale.

- 14 Nel Galles, le attività dell'ufficio locale di Wrexham nonché i suoi locali, i suoi sistemi informatici e le sue banche dati sono stati rilevati dai TEC del nord-est del Galles (North East Wales TEC, in prosieguo: la «Newtec»). La Newtec ha iniziato le sue attività nel mese di settembre dell'anno 1990. Un altro TEC, la Targed, ha rilevato le attività ed i locali dell'ufficio locale di Bangor. Il 1° aprile 1997 la Newtec e la Targed si sono fuse per formare la Celtec.

- 15 Al momento della creazione della Newtec, gli uffici locali di Wrexham e di Bangor hanno distaccato 43 dei loro impiegati pubblici presso questo TEC per un periodo di tre anni. Alla scadenza del loro periodo di distaccamento, 18 di essi hanno lasciato il pubblico impiego e sono diventati impiegati della Newtec.
- 16 Il sig. Astley, la sig.ra Hawkes e la sig.ra Owens, che sono i convenuti nella causa principale, sono entrati nel pubblico impiego rispettivamente il 31 agosto 1973, il 4 novembre 1985 ed il 21 aprile 1986. Incaricati di attività di formazione professionale nel nord del Galles, essi sono stati distaccati presso la Newtec. Alla scadenza dei loro tre anni di distaccamento, hanno scelto di dimettersi dal pubblico impiego e di lavorare per la Newtec. La data delle loro dimissioni ha coinciso con quella della loro assunzione da parte della Newtec. Il loro contratto di lavoro con quest'ultima ha avuto decorrenza, per quanto che riguarda le sig.re Hawkes e Owens, dal 1° luglio 1993 e, per quanto riguarda il sig. Astley, dal 1° settembre 1993.
- 17 Nel 1998 la sig.ra Hawkes è stata licenziata dalla Celtec, che ha rifiutato di riconoscerle una continuità di impiego con decorrenza dal suo ingresso nel pubblico impiego. Gli altri due convenuti nella causa principale temono, da parte loro, di essere licenziati prossimamente. Tutti e tre hanno pertanto presentato dinanzi all'Employment Tribunal (Commissione per le controversie di lavoro) Abergele un ricorso volto a determinare la durata del periodo di impiego continuativo di cui possono avvalersi, sostenendo che questa durata deve riguardare tanto il periodo di servizio compiuto nell'impiego pubblico, quanto quelli effettuati presso la Newtec e la Celtec.

Il procedimento giurisdizionale nel Regno Unito

- 18 Con sentenza 22 dicembre 1999, l'Employment Tribunal Abergele ha ritenuto che la controversia che oppone la Celtec ai convenuti nella causa principale si caratterizzi per l'esistenza di un trasferimento d'impresa ai sensi della direttiva 77/187. Al punto 11 della motivazione di tale sentenza, l'impresa trasferita è definita come segue: «si tratta della gestione delle attività finanziate dal governo a favore dell'impresa e della formazione professionale dei maggiori di 16 anni in Inghilterra e nel Galles, nonché

dei sistemi informatici e delle banche dati, del personale e di alcuni locali». Sottolineando l'importanza delle risorse umane nel compimento delle attività dell'impresa in esame, il detto Tribunale ha considerato che il distacco di pubblici impiegati del ministero presso i TEC aveva costituito, in tale contesto, un elemento importante dell'impresa e del suo trasferimento.

- 19 L'Employment Tribunal Abergele ha stabilito che i convenuti nella causa principale fossero pertanto legittimati a valersi di un periodo continuativo di impiego con decorrenza dalla loro assunzione nel pubblico impiego.
- 20 Con sentenza 5 ottobre 2001, l'Employment Appeal Tribunal ha accolto l'appello interposto dalla Celtec avverso la decisione dell'Employment Tribunal Abergele. Esso ha dichiarato che il trasferimento d'impresa de quo era terminato nel mese di settembre dell'anno 1990, vale a dire molto prima che i convenuti nella causa principale fossero assunti dalla Newtec.
- 21 Questa sentenza è stata annullata con sentenza 19 luglio 2002 della Court of Appeal (England & Wales). Questa Corte ha dichiarato, da un lato, che l'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 ricomprende l'ipotesi di un trasferimento d'impresa che abbia luogo nell'arco di parecchi anni e, dall'altro, che l'Employment Tribunal Abergele aveva il diritto di ritenere che le competenze professionali dei pubblici impiegati distaccati dal ministero presso la Celtec facessero parte dell'impresa trasferita.
- 22 La Celtec ha proposto ricorso avverso quest'ultima sentenza dinanzi alla House of Lords (England & Wales), la quale ha ritenuto necessario sospendere il procedimento e sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'espressione "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”, contenuta nell’art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 [...], debba essere interpretata nel senso che esiste un momento preciso in cui si deve ritenere che il trasferimento dell’impresa o di una sua parte sia stato completato e che il trasferimento dei diritti e degli obblighi, in conformità all’art. 3, n. 1, si sia compiuto.

- 2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, come debba identificarsi tale preciso momento.

- 3) In caso di soluzione negativa della prima questione, come debba essere interpretata l’espressione “alla data del trasferimento” di cui all’art. 3, n. 1».

Sulle questioni pregiudiziali

²³ In via preliminare, occorre rilevare che la decisione di rinvio è fondata sulla constatazione, effettuata dall’Employment Tribunal Abergele nella sua decisione 22 dicembre 1999, secondo cui il trasferimento in questione nella causa principale, intervenuto tra il ministero e la Newtec, rientra nell’ambito d’applicazione della direttiva 77/187.

²⁴ Data tale precisazione, è necessario esaminare insieme le prime due questioni sollevate, con le quali il giudice del rinvio chiede in sostanza se, alla luce dell’art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, si deve ritenere che esista un momento preciso nel quale si presume che sia avvenuto il trasferimento dell’impresa in questione nonché quello dei diritti e degli obblighi del cedente che derivano dai rapporti di lavoro tra quest’ultimo e i suoi dipendenti e, in caso affermativo, in che modo è possibile identificare tale preciso momento.

- 25 Per risolvere utilmente tali due questioni, occorre prendere in considerazione la finalità della direttiva 77/187, in particolare quella del suo art. 3, n. 1.
- 26 Come già stabilito dalla Corte (v., in particolare, sentenze 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso e a., Racc. pag. I-4105, punto 9, e 12 novembre 1998, causa C-399/96, Europièces, Racc. pag. I-6965, punto 37), la direttiva 77/187 mira ad assicurare il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento d'imprenditore permettendo loro di restare al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite con il cedente. Lo scopo della detta direttiva è quello di garantire, per quanto possibile, la continuazione dei contratti o dei rapporti di lavoro, senza modifiche, col cessionario, onde impedire che i lavoratori interessati si trovino in una situazione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento (v. sentenza 17 dicembre 1987, causa 287/86, Ny Mølle Kro, Racc. pag. 5465, punto 25).
- 27 Le norme applicabili in caso di trasferimento di un'impresa o di uno stabilimento a un diverso imprenditore hanno quindi lo scopo di salvaguardare, nell'interesse dei dipendenti e per quanto possibile, i rapporti di lavoro esistenti che fanno parte dell'unità produttiva trasferita (sentenza 16 dicembre 1992, cause riunite C-132/91, C-138/91 e C-139/91, Katsikas e a., Racc. pag. I-6577, punto 21).
- 28 A tal fine l'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 comprende i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento e stipulato con i lavoratori assegnati, per lo svolgimento delle loro mansioni, all'impresa trasferita o alla parte trasferita dell'impresa o dello stabilimento (v. sentenza D'Urso e a., cit., punto 10).
- 29 In tale contesto, il riferimento alla nozione di «data di trasferimento», contenuto nell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, è inteso a determinare i lavoratori legittimati ad avvalersi della tutela accordata da tale disposizione. Sono oggetto di questa tutela

i lavoratori occupati nell'entità interessata dal trasferimento, il cui contratto o il cui rapporto di lavoro è in corso alla «data del trasferimento», a differenza di coloro che a tale data non erano più dipendenti del cedente (v. sentenza 7 febbraio 1985, causa 19/83, *Wendelboe e a.*, Racc. pag. 457, punti 13 e 15) nonché di coloro che sono stati assunti dal cessionario successivamente a questa data (v. sentenza *Ny Mølle Kro*, cit., punti 24-26).

30 Tanto la scelta del termine «data» quanto motivi di certezza del diritto inducono a ritenere che, secondo l'intenzione del legislatore comunitario, i lavoratori legittimati a beneficiare della tutela accordata dall'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 devono essere individuati in un momento preciso dell'operazione di trasferimento e non rispetto a un lasso di tempo più o meno lungo in cui questa si svolge.

31 Come emerge dagli stessi termini dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, la nozione di trasferimento contenuta nell'espressione «data di trasferimento» oggetto di questa disposizione s'intende «ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1 [di tale direttiva]».

32 Emerge da quest'ultima disposizione che la direttiva 77/187 è applicabile ai trasferimenti d'impresе, di stabilimenti o di parti di stabilimenti «ad un nuovo imprenditore». A tenore del suo secondo 'considerando', la detta direttiva è intesa a proteggere i lavoratori «in caso di cambiamento di imprenditore». All'art. 2 della stessa direttiva, le nozioni di «cedente» e di «cessionario» sono definite con riferimento, rispettivamente, alla perdita ed all'acquisto della «veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dello stabilimento».

33 È stato peraltro dichiarato a più riprese che la direttiva 77/187 è applicabile qualora vi sia il cambiamento della persona, fisica o giuridica, responsabile della gestione dell'impresa, a prescindere dal trasferimento della proprietà dell'impresa stessa (v. sentenze *Ny Mølle Kro*, cit., punto 12, 10 febbraio 1988, causa 324/86, *Daddy's Dance Hall*, Racc. pag. 739, punto 9, e 5 maggio 1988, cause riunite 144/87 e 145/87, *Berg et Busschers*, Racc. pag. 2559, punto 17).

- 34 Per stabilire l'esistenza o meno di un trasferimento ai sensi della direttiva 77/187, occorre valutare se l'entità in questione conservi la sua identità, il che risulta in particolare dal fatto che la sua gestione sia stata effettivamente proseguita o ripresa dal nuovo titolare, con le stesse attività economiche o con attività analoghe (v. sentenze 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers, Racc. pag. 1119, punti 11, 12 e 15, nonché 19 settembre 1995, causa 48/94, Rygaard, Racc. pag. I-2745, punti 15 e 16).
- 35 Ne consegue che il criterio determinante per accertare l'esistenza di un trasferimento ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 77/187 consiste nel fatto che un nuovo imprenditore prosegua o riprenda la gestione dell'entità in questione conservandone l'identità.
- 36 Pertanto, la nozione di «data del trasferimento» che figura all'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, deve essere intesa come la data in cui avviene la trasmissione, dal cedente al cessionario, della veste d'imprenditore responsabile della gestione dell'entità di cui trattasi.
- 37 Come la Corte ha già statuito, l'attuazione dei diritti conferiti ai lavoratori dall'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 non può venir subordinata al consenso né del cedente o del cessionario, né dei rappresentanti dei lavoratori, né dei lavoratori stessi, salva, per quanto riguarda questi ultimi, la possibilità concessa loro di decidere liberamente di non continuare il rapporto di lavoro con il nuovo datore di lavoro in seguito al detto trasferimento (v. sentenze 11 luglio 1985, causa 105/84, Danmols Inventar, Racc. pag. 2639, punto 16, e D'Urso e a., cit., punto 11).
- 38 Ne deriva che, salvo quest'unica eccezione, i contratti e i rapporti di lavoro esistenti, alla data del trasferimento di cui all'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, tra il cedente ed i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure da

quest'ultimo al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa (v. sentenze D'Urso e a., cit., punto 20, e 14 novembre 1996, causa C-305/94, Rotsart de Hertaing, Racc. pag. I-5927, punto 18).

39 Peraltro, al punto 26 della sentenza Rotsart de Hertaing, cit., la Corte ha dichiarato che il trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 ha luogo necessariamente alla stessa data del trasferimento dell'impresa e non può essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, a un'altra data.

40 A sostegno di questa interpretazione, la Corte ha innanzi tutto rilevato che l'art. 3, n. 1, secondo comma, della direttiva 77/187 attribuisce agli Stati membri la facoltà di prevedere che il cedente, dopo la data del trasferimento dell'impresa, sia responsabile, unitamente al cessionario, degli obblighi che risultano da un contratto o da un rapporto di lavoro, il che comporta, in ogni caso, che i suddetti obblighi siano trasferiti al cessionario alla medesima data (sentenza Rotsart de Hertaing, cit., punto 23).

41 In seguito, riferendosi al punto 14 della citata sentenza Berg e Busschers, nella quale l'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 è stato interpretato nel senso che, dopo la data del trasferimento dell'impresa, in linea di massima il cedente è liberato dalle obbligazioni derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro per il solo fatto del trasferimento, la Corte ha constatato che, tenuto conto dello scopo di tutela dei lavoratori perseguito dalla detta direttiva, un tale effetto può prodursi soltanto se gli obblighi di cui trattasi vengono trasferiti al cessionario fin dalla data del trasferimento (sentenza Rotsart de Hertaing, cit., punto 24).

42 Infine, la Corte ha ritenuto che riconoscere al cedente o al cessionario la facoltà di scegliere la data a decorrere dalla quale il contratto o il rapporto di lavoro vengono trasferiti equivarrebbe ad ammettere che i datori di lavoro possono derogare,

quantomeno in via temporanea, alle disposizioni della direttiva 77/187, mentre queste hanno natura imperativa e quindi non vi si può derogare in senso sfavorevole ai lavoratori (sentenza Rotsart de Hertaing, cit., punti 17 e 25).

43 Per gli stessi motivi esposti ai punti 40-42 della presente sentenza, occorre dichiarare che, ai fini dell'applicazione dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187, i contratti o i rapporti di lavoro esistenti, alla data del trasferimento oggetto di tale disposizione, tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si ritengono trasmessi, alla stessa data, dal cedente al cessionario, e ciò a prescindere dalle modalità che sono state pattuite a tale riguardo tra le parti nell'operazione di trasferimento.

44 Alla luce di quanto precede, le prime due questioni sollevate si devono risolvere nel modo seguente:

— L'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 dev'essere interpretato nel senso che la data del trasferimento ai sensi di questa disposizione corrisponde alla data in cui si attua la trasmissione, dal cedente al cessionario, della veste di imprenditore responsabile della gestione dell'ente trasferito. Questa data è un momento preciso che non può essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, a un'altra data.

— Ai fini dell'applicazione di tale disposizione, i contratti e i rapporti di lavoro esistenti alla data del trasferimento, nel senso poc'anzi precisato, tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si ritengono trasmessi in questa data dal cedente al cessionario, a prescindere dalle modalità che sono state pattuite a tale riguardo tra questi ultimi.

- 45 Tenuto conto delle soluzioni fornite alle prime due questioni, non è necessario risolvere la terza questione.

Sulle spese

- 46 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

- 1) **L'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, 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, dev'essere interpretato nel senso che la data del trasferimento ai sensi di questa disposizione corrisponde alla data in cui si attua la trasmissione, dal cedente al cessionario, della veste di imprenditore responsabile della gestione dell'ente trasferito. Questa data è un momento preciso che non può essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, a un'altra data.**

- 2) **Ai fini dell'applicazione di tale disposizione, i contratti e i rapporti di lavoro esistenti alla data del trasferimento, nel senso precisato al punto 1 del presente dispositivo, tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si ritengono trasmessi in questa data dal cedente al cessionario, a prescindere dalle modalità che sono state pattuite a tale riguardo tra questi ultimi.**

Firme