C12623 - W GROUP HOLDING/ALI AGENZIA PER IL LAVORO
Provvedimento n. 31191

L'AUTORITÀ GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO

NELLA SUA ADUNANZA del 7 maggio 2024;

SENTITA la Relatrice Professoressa Elisabetta Iossa;

VISTO il Regolamento (CE) n. 139/2004;

VISTA la legge 10 ottobre 1990, n. 287;

VISTO il D.P.R. 30 aprile 1998, n. 217;

VISTA la comunicazione della società W Group Holding S.p.A pervenuta in data 9 aprile 2024;

VISTA la documentazione agli atti;

CONSIDERATO quanto segue:

I. LE PARTI

1. W Group Holding S.p.A. (di seguito, "Acquirente" o "WGH") è una società attiva principalmente nei settori della fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione di lavoro), dei servizi di collocamento (ricerca e selezione), e dei servizi di formazione e aggiornamento professionale.
WGH è controllata dal sub-fondo STG Alternative Investments RAIF sub-E, che detiene una quota del capitale sociale pari a circa il *[80-85%]*[*], il quale è a sua volta controllato da STG Alternative Investments GP S.A.R.L., il cui capitale sociale è interamente detenuto da RIG Kapital GmbH.
WGH, nel 2023, ha realizzato un fatturato consolidato complessivo a livello globale pari a circa *[567-700]* milioni di euro, di cui circa *[567-700]* milioni di euro generati nell'Unione europea e circa *[100-567]* milioni di euro in Italia.

2. Ali - Agenzia per il Lavoro S.p.A. (di seguito "Ali") è una società attiva nei settori della fornitura di lavoro temporaneo, dei servizi di collocamento, della formazione professionale, della ricollocazione professionale (*career transition*), di *organisational consulting* e di *payroll*. Ali controlla le società Labor B S.p.A. (di seguito "Labor") e Yous S.r.l. (di seguito "Yous" e, insieme a Ali e Labor, "Gruppo Ali" o "*Target*"). Ali è attualmente controllata esclusivamente da Magister Group S.p.A. ("Magister").
Il fatturato del Gruppo Ali, interamente realizzato in Italia, è stato pari a circa *[100-567]* milioni di euro nel 2022.

II. DESCRIZIONE DELL'OPERAZIONE

3. L'operazione comunicata concerne l'acquisizione da parte di WGH da Magister del 100% delle azioni di Ali e, conseguentemente e indirettamente, dell'intero capitale sociale delle società da quest'ultima controllate (Labor e Yous). Pertanto, all'esito dell'operazione, WGH deterrà il controllo esclusivo sulla Target.
4. L'operazione è accompagnata da un patto di non concorrenza e non sollecitazione, che prevede l'impegno da parte di Magister e dei suoi soci a non svolgere per un periodo di *[omissis]* dal *closing*, direttamente o indirettamente, attività in concorrenza con quelle svolte dalla Target in Italia, nonché attività di storno o sollecitazione di dipendenti o agenti.

III. QUALIFICAZIONE DELL'OPERAZIONE

5. L'operazione comunicata, in quanto comporta l'acquisizione del controllo esclusivo di un'impresa, costituisce una concentrazione ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera b), della legge n. 287/1990. Essa rientra nell'ambito di applicazione della legge n. 287/1990, non ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 1 del Regolamento CE 139/2004, ed è soggetta all'obbligo di comunicazione preventiva disposto dall'articolo 16, comma 1, della medesima legge, in quanto il fatturato totale realizzato nell'ultimo esercizio a livello nazionale dall'insieme delle imprese interessate è stato superiore a 567 milioni di euro e il fatturato totale realizzato, nell'ultimo esercizio a livello nazionale, individualmente da almeno due delle imprese interessate è stato superiore a 35 milioni di euro[1].
6. Le clausole contenute nel patto di non concorrenza e non sollecitazione descritte in precedenza possono essere qualificate come accessorie alla concentrazione comunicata, nella misura in cui esse contengono restrizioni direttamente connesse alla realizzazione dell'operazione. In particolare, nel caso di specie, gli impegni assunti dal venditore vanno a beneficio dell'acquirente e rispondono all'esigenza di garantire a quest'ultimo il trasferimento

[*] *[Nella presente versione alcuni dati sono omessi, in quanto si sono ritenuti sussistenti elementi di riservatezza o di segretezza delle informazioni.]*

[1] *[Provvedimento dell'Autorità n. 31088 "Rivalutazione soglie fatturato ex art. 16, comma 1, della legge n. 287/90", pubblicato sul Bollettino n. 10 dell'11 marzo 2024.]*

dell'effettivo valore dell'acquisizione. Tuttavia, al fine di non travalicare i limiti di quanto ragionevolmente richiesto allo scopo, è necessario che la portata materiale delle clausole di non concorrenza e non sollecitazione sia circoscritta all'area geografica e alle attività svolte dalla Target, e che la loro durata sia limitata a un periodo massimo di due anni[2].

IV. VALUTAZIONE DELLA CONCENTRAZIONE

IV.1 I mercati interessati

7. In considerazione delle attività svolte dalla Target, l'Operazione interessa sei distinti mercati: a) servizi di lavoro temporaneo, b) servizi di collocamento, c) servizi di formazione professionale; d) servizi di *payroll*; e) servizi di ricollocazione professionale (*career transition*); f) servizi di *organisational consulting*.
8. Le attività di WGH e della Target si sovrappongono soltanto nei primi quattro mercati (*sub* a)-d)), con quote combinate ampiamente inferiori alla soglia del 15%. Per quanto attiene agli ultimi due mercati (*sub* e) e f)), vi è attiva, in maniera marginale, solo la Target. Inoltre, l'Operazione non configura alcun mercato interessato verticale o conglomerale.

a) Mercato della fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione di lavoro)

9. Per fornitura di lavoro temporaneo, o somministrazione di lavoro, si intende quella forma di lavoro a cui partecipano tre soggetti: l'agenzia del lavoro, una persona in cerca di occupazione e l'azienda che ne fa richiesta. L'agenzia del lavoro, in particolare, cerca e assume il lavoratore, mettendolo così a disposizione dell'impresa a tempo determinato o indeterminato.
Secondo la prassi dell'Autorità, il mercato della prestazione di servizi di somministrazione di lavoro è differente dal mercato dei servizi di collocamento (cfr. *infra*). In particolare, il mercato della prestazione di servizi di somministrazione di lavoro è caratterizzato da imprese che normalmente stabiliscono con le persone in cerca di occupazione una relazione diretta, di lunga durata e in alcuni casi anche di tipo esclusivo. Inoltre, per quanto concerne la tipologia dei servizi offerti, le imprese di prestazione di servizi di somministrazione di lavoro offrono una serie di prestazioni supplementari, essenzialmente legate all'addestramento del personale, le quali valgono a differenziarle dalle imprese di collocamento[3]. In considerazione della sua genericità, la prestazione di servizi di somministrazione di lavoro può essere rivolta a un'ampia e variegata gamma di settori industriali, tipologie di clienti e dimensioni di aziende.
10. Dal punto di vista geografico, sulla base di una consolidata giurisprudenza nazionale, il mercato della somministrazione di lavoro temporaneo presenta dimensione nazionale in base a considerazioni legate alle differenze linguistiche e ai diversi regimi normativi vigenti nei vari Stati, dal lato dell'offerta, nonché alle preferenze dei lavoratori e alle indicazioni delle imprese utilizzatrici in termini di sede lavorativa, dal lato della domanda[4].

b) Mercato dei servizi di collocamento

11. All'interno del mercato dei servizi di collocamento rientrano società che svolgono attività di intermediazione/reclutamento tra domanda e offerta di lavoro e ricerca e selezione del personale, che possono essere svolte sia *online* sia *offline*.

12. Dal punto di vista geografico, in linea con la prassi dell'Autorità[5], si ritiene che il mercato dei servizi di collocamento, sulla base di circostanze assimilabili a quello dei servizi di somministrazione di lavoro, sia di dimensione nazionale, in ragione, essenzialmente, di fattori quali le differenze linguistiche, le preferenze dei lavoratori in termini di sede lavorativa e i diversi regimi normativi vigenti nei vari stati membri.

c) Mercato dei servizi di formazione professionale

13. Tale mercato consiste nella gestione della formazione professionale anche mediante lo sviluppo di programmi *software* a ciò destinati. In particolare, le società attive nel mercato in esame forniscono, anche attraverso l'information *technology*, servizi di formazione professionale consistenti nella progettazione, organizzazione e gestione

---

[2] *[Comunicazione della Commissione sulle restrizioni direttamente connesse e necessarie alle concentrazioni (2005/C56/03).]*

[3] *[Cfr. provv. AGCM n. 10624 del 4 aprile 2002, caso C5161 - Adecco/Jobpilot; provv. AGCM n. 8876 del 9 novembre 2000, caso C4242 - Eurolabour/Sinterim-Sintex-Ergon Line-Tempor; provv. AGCM n. 31022 del 10 gennaio 2024, caso C12591 - Openjobmetis/Just On Business; provv. AGCM n. 28580 del 16 febbraio 2021, caso C12356 - Openjobmetis/Quanta-Quanta Ressources Humaines.]*

[4] *[Cfr. ex multis, provv. AGCM n. 31022 del 10 gennaio 2024, caso C12591 - Openjobmetis/Just On Business; provv. AGCM n. 28580 del 16 febbraio 2021, caso C12356 - Openjobmetis/Quanta-Quanta Ressources Humaines; provv. AGCM n. 8876 del 9 novembre 2000, caso C4242 - Eurolabour/Sinterim-Sintex-Ergon Line-Tempor.]*

[5] *[Cfr. provv. AGCM n. 28580 del 16 febbraio 2021, caso C12356 - Openjobmetis/Quanta-Quanta Ressources Humaines; provv. AGCM 10624 del 4 aprile 2002, caso C5161 - Adecco/Jobpilot; provv. AGCM n. 8876 del 9 novembre 2000, caso C4242 - Eurolabour/Sinterim-Sintex-Ergon Line-Tempor.]*

di corsi di formazione, erogati a favore di personale dipendente di imprese private, alla pubblica amministrazione e rivolti a soggetti terzi[6].

14. Dal punto di vista geografico, il mercato dei servizi di formazione professionale presenta dimensione nazionale in considerazione dell'importanza della lingua in relazione al tipo di servizio prestato e della necessità per le imprese fornitrici di avere una stabile organizzazione sul territorio nazionale.

d) Mercato dei servizi di payroll

15. I servizi di *payroll* sono essenzialmente incentrati sull'elaborazione delle buste paga dei dipendenti e su altre attività a essa correlate (tra cui la gestione delle presenze e assenze, delle ferie e delle trasferte)[7].

16. Dal punto di vista geografico, il mercato in esame presenta dimensione nazionale, in quanto la scelta degli utenti si indirizza prevalentemente verso operatori che dispongono di organizzazioni presenti sul territorio nazionale. Inoltre, l'organizzazione e la fornitura dei servizi di *payroll* deve essere uniformata alle normative nazionali che regolamentano gli aspetti retributivi, contributivi e fiscali dell'amministrazione del personale.

e) Mercati dei servizi di career transition e dell'organisational consulting

17. Sulla base della prassi decisionale dell'Autorità, i servizi di *career transition* consistono nell'assistenza alle imprese per la pianificazione e la realizzazione delle iniziative volte a ridurre la forza lavoro. In particolare, tali servizi sono volti ad offrire supporto ai singoli dipendenti o a gruppi di dipendenti, quale che sia il loro ruolo (quadri, dirigenti, ecc.), nel momento in cui dovesse venire a interrompersi il rapporto di lavoro.
I servizi di *organisational consulting* consistono nella consulenza alle imprese nell'organizzazione delle risorse umane, per ridurre al minimo l'avvicendamento del personale volto a evitare riduzioni della produzione.

18. Dal punto di vista della domanda, i servizi di *career transition* vengono richiesti di volta in volta, in relazione a specifiche circostanze, mentre i servizi di *organisational consulting* si basano su rapporti di consulenza più stabili tra l'impresa che li richiede e la società fornitrice dei servizi stessi[8].

19. Dal punto di vista geografico, la domanda dei suddetti servizi proviene, in ampia misura, da imprese multinazionali che necessitano di soggetti in grado di operare su scala internazionale, pertanto nella sua prassi decisionale, l'Autorità ha ritenuto che i mercati di riferimento abbiano dimensione geografica potenzialmente sovranazionale[9].

20. Ai fini della valutazione dell'operazione in esame, tuttavia, si evidenzia che non appare necessario giungere a una precisa definizione dei mercati sopra identificati, in quanto, qualunque sia la definizione adottata, l'operazione non appare comportare problematiche concorrenziali.

IV.2 Effetti dell'operazione

21. Come anticipato, l'operazione non appare determinare modifiche di rilievo nei mercati interessati.
In particolare, nel mercato nazionale della somministrazione di lavoro temporaneo, la *Target* detiene una quota pari al *[1-5%],* mentre la quota di WGH è pari al *[1-5%].* In tale mercato sono attivi vari concorrenti, quali Adecco, Randstad, GI Group, Manpower, con quote di mercato individuali significativamente superiori a quelle delle Parti.

22. Anche negli altri mercati nazionali nei quali si realizza una sovrapposizione orizzontale tra le Parti - servizi di collocamento; formazione professionale e servizi di *payroll* - l'operazione non appare idonea a sollevare criticità dal punto di vista concorrenziale in ragione delle quote modeste dalle stesse detenute e della presenza di numerosi concorrenti. Infatti, la quota di mercato di WGH in ciascuno di tali mercati non supera il *[1-5%]* e quella della *Target* non supera il *[1-5%].*

23. Nei mercati, infine, dei servizi di *career transition* e dell'organisational *consulting*, si realizza la mera sostituzione di un operatore con un altro.

24. Alla luce delle considerazioni suesposte, l'operazione in esame non appare nel suo complesso suscettibile di determinare effetti pregiudizievoli per la concorrenza, non determinando modifiche sostanziali nei mercati interessati.

RITENUTO, pertanto, che l'operazione in esame non ostacola, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, della legge n. 287/1990, in misura significativa la concorrenza effettiva nei mercati interessati e non comporta la costituzione o il rafforzamento di una posizione dominante;

---

[6] *[Cfr. provv. AGCM n. 31022 del 10 gennaio 2024, caso C12591 - Openjobmetis/Just On Business; provv. AGCM n. 22941 del 3 novembre 2011, caso C11285 - GI Group/Asset Management-Asset Data.]*

[7] *[Cfr. provv. AGCM 27570 del 20 febbraio 2019, caso C12210 - Zucchetti/Ramo di Azienda di Data Management Human Resource Management; provv. AGCM 11539 del 20 dicembre 2002, caso C5615 - Business Solutions-Antex Amministrazione Del Personale/Human Resources Services.]*

[8] *[Cfr. provv. AGCM n. 28580 del 16 febbraio 2021, caso C12356 - Openjobmetis/Quanta-Quanta Ressources Humaines; provv. AGCM 22772 del 7 settembre 2011, caso C11219 - Adecco/Drake Beam Morin; provv. AGCM 12808 del 15 gennaio 2004, caso C6255 - Manpower/Right Management Consultants.]*

[9] *[Cfr. provv. AGCM n. 28580 del 16 febbraio 2021, caso C12356 - Openjobmetis/Quanta-Quanta Ressources Humaines; provv. AGCM 22772 del 7 settembre 2011, caso C11219 - Adecco/Drake Beam Morin; provv. AGCM 12808 del 15 gennaio 2004, caso C6255 - Manpower/Right Management Consultants.]*

RITENUTO, altresì, che le clausole di non concorrenza e non sollecitazione sopra descritte possono ritenersi accessorie alla presente operazione nei soli limiti sopra indicati e che l'Autorità si riserva di valutare, laddove sussistano i presupposti, le suddette clausole che si dovessero realizzare oltre tali limiti;

DELIBERA

di non avviare l'istruttoria di cui all'articolo 16, comma 4, della legge n. 287/1990.

Le conclusioni di cui sopra saranno comunicate, ai sensi dell'articolo 16, comma 4, della legge n. 287/90, alle imprese interessate e al Ministro delle Imprese e del Made in Italy.

Il provvedimento sarà pubblicato nel Bollettino dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

IL SEGRETARIO GENERALE
Guido Stazi

IL PRESIDENTE
Roberto Rustichelli