

Conclusioni dell'avvocato generale Mengozzi del 22 aprile 2008

Akavan Eryitysalojen Keskusliitto AEK ry e a. contro Fujitsu Siemens Computers Oy

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Korkein oikeus - Finlandia

Procedimento pregiudiziale - Direttiva 98/59/CE - Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi - Art. 2 - Tutela dei lavoratori - Informazione e consultazione dei lavoratori - Gruppo d'impresa - Società controllante - Società controllata

Causa C-44/08

raccolta della giurisprudenza 2009 pagina 00000

I – Introduzione

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta con una decisione 6 febbraio 2008, il Korkein oikeus (Corte suprema) (Finlandia) chiede alla Corte di interpretare la direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (2). Tale domanda trae origine da una controversia che oppone la Akavan Eryitysalojen Keskusliitto AEK ry e a. (in prosieguo: i «ricorrenti nella causa principale») alla Fujitsu Siemens Computers Oy (in prosieguo: la «convenuta nella causa principale») in ordine all'obbligo di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi.

2. Il presente procedimento fornisce alla Corte, per la prima volta, la possibilità di chiarire la portata dell'obbligo di consultazione previsto dalla direttiva 98/59, nel caso di un gruppo di imprese, quando la decisione di «separare» o chiudere un'impresa venga adottata dal consiglio di amministrazione della società madre della medesima impresa.

II – Contesto normativo

A – Il diritto comunitario

3. A termini del secondo 'considerando' della direttiva 98/59, «(...) occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità».

4. Secondo l'undicesimo 'considerando' della direttiva 98/59, «(...) occorre garantire l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e comunicazione indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli».

5. L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 così recita:

«Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo».

6. L'art. 2, n. 2, primo comma, della medesima direttiva dispone quanto segue:

«Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati».

7. Ai sensi dell'art. 2, n. 3, primo comma, della direttiva 98/59:

«Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni:

- a) fornire loro tutte le informazioni utili e
- b) comunicare loro, comunque, per iscritto:
 - i) le ragioni del progetto di licenziamento,
 - ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,
 - iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati,
 - iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti,
 - v) i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscono la competenza al datore di lavoro,
- vi) il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali».

8. L'art. 2, n. 4, della medesima direttiva così dispone:

«Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

9. L'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 98/59 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente. Secondo il terzo comma del

medesimo n. 1, la notifica deve contenere tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo e le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori.

B – La normativa nazionale

10. Ai sensi dell'art. 7, n. 1, della legge applicabile all'epoca dei fatti sui quali verte il procedimento principale, vale a dire la legge sulla cooperazione all'interno delle imprese [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], come modificata dalle leggi 51/1993 e 906/1996 (in prosieguo: la «legge sulla cooperazione»), il datore di lavoro, prima di adottare una decisione su una questione tra quelle di cui all'art. 6 (i licenziamenti collettivi da effettuarsi), deve consultare i lavoratori interessati, oppure i rappresentanti del personale, in merito ai motivi, agli effetti e alle alternative a tale misura.

11. Secondo l'art. 7, n. 2, della legge sulla cooperazione, il datore di lavoro, prima dell'inizio della procedura di consultazione, deve comunicare ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali interessati, le informazioni indispensabili per l'esame delle questioni di cui trattasi. Tali informazioni, come ad esempio i motivi del progettato licenziamento, una previsione riguardante il numero dei lavoratori delle diverse categorie colpiti dal licenziamento, una previsione relativa al periodo in cui i licenziamenti progettati dovranno essere attuati, nonché informazioni sui criteri in base ai quali sono stati scelti i lavoratori da licenziare, devono essere comunicate per iscritto qualora il datore di lavoro abbia intenzione di licenziare almeno dieci lavoratori, di sospenderli per almeno novanta giorni o di ridurre il loro orario di lavoro.

12. Ai sensi dell'art. 7 bis, n. 1, della legge sulla cooperazione, la proposta di consultazioni in una materia tra quelle comprese nell'art. 6, nn. 1-5, deve essere presentata in forma scritta almeno cinque giorni prima dell'inizio delle consultazioni, qualora i provvedimenti da discutersi comportino verosimilmente una riduzione dell'orario di lavoro, il licenziamento o la sospensione di uno o più lavoratori.

13. Secondo l'art. 8 della legge sulla cooperazione, qualora tra il datore di lavoro e i rappresentanti sindacali non siano state concordate altre modalità, si considera che il datore di lavoro abbia adempiuto il suo obbligo di consultazione quando le questioni sono state trattate nel modo disciplinato dall'art. 7. Se uno dei provvedimenti da discutersi comporta verosimilmente una riduzione di orario, il licenziamento o la sospensione per oltre novanta giorni di almeno dieci lavoratori, l'obbligo del datore di lavoro di procedere a consultazioni non è considerato assolto prima che siano trascorse almeno sei settimane dall'inizio delle consultazioni. Inoltre, se non è stato diversamente concordato, l'esame di provvedimenti alternativi può iniziare solo quando siano trascorsi sette giorni dalla conclusione dell'esame dei motivi e degli effetti dei provvedimenti di licenziamento.

14. Ai sensi dell'art. 15 bis della legge sulla cooperazione, qualora vengano adottate decisioni con dolo o colpa grave, in violazione delle disposizioni degli artt. 7, nn. 1-3, 7 bis o 8 e se il lavoratore per motivi connessi alla decisione subisce una riduzione dell'orario di lavoro, viene sospeso o licenziato, tale lavoratore ha diritto a ricevere dal datore di lavoro un risarcimento dell'importo massimo di 20 mensilità di stipendio.

III – Controversia principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

15. A seguito della fusione di taluni comparti commerciali di informatica della Fujitsu Ltd e della Siemens AG in un'impresa comune, il gruppo Fujitsu Siemens Computers ha avviato le sue attività il 1° ottobre 1999.

16. La convenuta nella causa principale è divenuta una controllata della Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (Paesi Bassi) (in prosieguo: la «società madre»). All'epoca, il gruppo possedeva impianti di produzione siti a Kilo, distretto del comune di Espoo (Finlandia), nonché ad Augsburg, Paderborn e Sömmerda (Germania).

17. Il 7 dicembre 1999, il comitato esecutivo della società madre, composta dagli amministratori membri del consiglio di amministrazione, teneva una teleconferenza. In tale occasione veniva deciso di proporre al consiglio di amministrazione della società madre di separare lo stabilimento di Kilo.

18. Nel corso della riunione del consiglio di amministrazione della società madre tenutasi il 14 dicembre 1999 veniva deciso di accogliere la proposta del comitato esecutivo; tuttavia, secondo quanto risulta dal verbale, nel corso della riunione non veniva adottata alcuna decisione specifica in merito allo stabilimento di Kilo.

19. Lo stesso giorno, la convenuta nella causa principale proponeva consultazioni di materia di cooperazione. Tali consultazioni si svolgevano tra il 20 dicembre 1999 e il 31 gennaio 2000, vale a dire in un periodo di sei settimane.

20. Il consiglio di amministrazione della convenuta nella causa principale, il cui presidente era il vicepresidente del consiglio di amministrazione della società madre del gruppo, il 1° febbraio 2000 decideva la cessazione delle attività dell'impresa, ad eccezione dell'attività di distribuzione di computer in Finlandia. L'8 febbraio 2000 la convenuta nella causa principale cominciava a licenziare i suoi lavoratori. In totale venivano licenziati circa 450 lavoratori su 490.

21. Alcuni dipendenti della convenuta nella causa principale rilevavano che quest'ultima aveva violato la legge sulla cooperazione nell'ambito delle decisioni intervenute tra la fine del 1999 e l'inizio del 2000, per quanto riguarda la chiusura dello stabilimento di Kilo. In applicazione dell'art. 15 bis della legge sulla cooperazione, i lavoratori trasferivano ai ricorrenti nella causa principale, tra i quali l'Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK ry, che è uno dei principali sindacati finlandesi, i propri diritti di credito comprensivi degli interessi sulle indennità previste dalla medesima legge per il caso in cui la decisione relativa al licenziamento collettivo fosse stata adottata illegittimamente, in modo che i ricorrenti nella causa principale procedessero al loro recupero.

22. I ricorrenti nella causa principale chiedevano all'Espoon käräjäoikeus (Tribunale di Espoo) di condannare la convenuta nella causa principale a versare loro le indennità previste dalla legge sulla cooperazione. Nel procedimento di primo grado, i ricorrenti nella causa principale facevano valere che il consiglio di amministrazione della società madre aveva effettivamente adottato al più tardi il 14 dicembre 1999 la decisione definitiva di separare lo stabilimento di Kilo della convenuta nella causa principale, prima che si svolgessero le consultazioni sulla cooperazione con i dipendenti. La convenuta nella causa principale avrebbe quindi violato, con dolo o colpa evidente, la legge sulla cooperazione.

23. L'Espoon käräjäoikeus riteneva che i ricorrenti nella causa principale non avessero dimostrato che il consiglio di amministrazione della società madre aveva deciso di chiudere lo stabilimento di Kilo, impedendo che le consultazioni tra il datore di lavoro e i lavoratori in seno alla convenuta nella causa principale si svolgessero nel modo previsto dalla legge sulla cooperazione. Secondo detto giudice, esistevano alternative reali alla chiusura del menzionato stabilimento e tali alternative erano state esaminate nell'ambito delle consultazioni sulla cooperazione. L'Espoon käräjäoikeus, concludendo che la decisione relativa alla cessazione dell'attività dello stabilimento di Kilo era stata adottata durante la riunione del consiglio di amministrazione della convenuta nella causa principale del 1° febbraio 2000, dopo che era stata constatata l'impossibilità di trovare altre alternative e dopo che si erano effettivamente svolte consultazioni adeguate relative alla cooperazione, ha quindi respinto il ricorso.

24. L'Helsingin hovioikeus (Corte d'appello di Helsinki) ha confermato, in sostanza, la sentenza di primo grado.

25. Il Korkein oikeus, adito mediante impugnazione, ritiene che tra le disposizioni della direttiva 98/59 e quelle della legge sulla cooperazione esistano differenze di struttura e di contenuto.

26. Ritenendo che l'interpretazione delle disposizioni della direttiva 98/59 fosse necessaria per emanare la propria sentenza, il Korkein oikeus ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 (...) debba essere interpretato nel senso che l'obbligo che stabilisce di iniziare "in tempo utile" le consultazioni "quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi" comporta che le consultazioni inizino quando la necessità di licenziamenti collettivi deriva da decisioni strategiche o da cambiamenti dell'attività imprenditoriale. Oppure se tale disposizione debba essere interpretata nel senso che l'obbligo di avviare consultazioni sorge già quando il datore di lavoro prevede di adottare tali provvedimenti o cambiamenti relativi all'attività imprenditoriale, come la modifica della capacità produttiva o la concentrazione della produzione, la cui conseguenza prevedibile sia la necessità di licenziamenti collettivi.
- 2) In considerazione del riferimento dell'art. 2, n. 3, primo comma, della direttiva [98/59] alla comunicazione in tempo utile nel corso delle consultazioni di tutte le informazioni, se l'art. 2, n. 1, della medesima direttiva debba essere interpretato nel senso che l'obbligo che stabilisce di iniziare "in tempo utile" le consultazioni quando si "prevede" di effettuare licenziamenti collettivi presuppone che le consultazioni siano già iniziate prima che i piani del datore di lavoro siano talmente avanzati che quest'ultimo possa individuare le informazioni ai sensi dell'art. 2, n. 3, lett. b), [della menzionata direttiva] e comunicarle ai lavoratori.
- 3) Se l'art. 2, n. 1, della direttiva [98/59] in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima debba essere interpretato nel senso che qualora il datore di lavoro sia una società controllata da un'altra società, l'obbligo di tale datore di lavoro di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori nasce quando il datore di lavoro o la società madre che lo controlla prevede il licenziamento collettivo di lavoratori occupati presso tale datore di lavoro.
- 4) Qualora si tratti di consultazioni in una società controllata appartenente ad un gruppo di società e debba essere valutato l'obbligo stabilito dall'art. 2, n. 1, della direttiva [98/59] di procedere "in tempo utile" a consultazioni nel caso in cui si "prevedano" licenziamenti collettivi, con riferimento alla disposizione dell'art. 2, n. 4, della direttiva [98/59], se l'obbligo di dare inizio alle consultazioni sorge quando la direzione del gruppo o della società madre prevede di effettuare licenziamenti collettivi, pur non avendo ancora concretizzato tali piani riguardo ai lavoratori occupati presso una determinata società controllata. Oppure se tale obbligo di avviare consultazioni nella società controllata sorge solo al momento in cui la direzione del gruppo o della società madre prevede di effettuare i licenziamenti collettivi espressamente nella società controllata di cui trattasi.
- 5) Qualora il datore di lavoro sia un'impresa (una società controllata appartenente ad un gruppo di società) che è controllata da un'altra impresa (società madre o direzione del gruppo) nel modo indicato dall'art. 2, n. 4, della direttiva [98/59], se l'art. 2 della direttiva [98/59] debba essere interpretato nel senso che la procedura di consultazione in esso prevista deve essere conclusa prima che la società madre o la direzione del gruppo abbia preso una decisione sui licenziamenti collettivi da attuarsi nella società controllata.
- 6) Qualora la direttiva [98/59] debba essere interpretata nel senso che la procedura di consultazione da attuare nella società controllata deve essere conclusa prima che la società madre o la direzione del gruppo adotti una decisione che comporta un licenziamento collettivo, se a tale riguardo sia rilevante solo una decisione che abbia come conseguenza diretta dei licenziamenti collettivi nella società controllata oppure se la procedura di consultazione debba essere già conclusa prima che la società madre o la direzione del gruppo prenda una decisione economica o strategica che probabilmente, ma non necessariamente, comporta licenziamenti collettivi nella società controllata».

27. Hanno presentato osservazioni scritte, conformemente all'art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia, i ricorrenti nella causa principale, la convenuta nella causa principale, i governi finlandese e del Regno Unito e la Commissione delle Comunità europee. Inoltre, le difese delle stesse parti sono state ascoltate nel corso dell'udienza svoltasi il 14 gennaio 2009, ad esclusione del governo del Regno Unito, che non si è fatto rappresentare in udienza.

IV – Analisi

A – Sulla ricevibilità delle prime quattro questioni

28. Secondo la convenuta nella causa principale, le prime quattro questioni sarebbero irricevibili in quanto non pertinenti ai fini della soluzione della controversia a qua. A suo parere, tali questioni sarebbero dirette a precisare il momento in cui l'impresa dovrebbe avviare le consultazioni sulla cooperazione relativa ai licenziamenti, ma tale questione di diritto non sarebbe stata discussa nel procedimento principale, dato che nessuna delle parti avrebbe sostenuto che il datore di lavoro abbia omissso di avviare le consultazioni in tempo utile.

29. Ritengo che l'eccezione di irricevibilità sollevata in relazione alle prime quattro questioni pregiudiziali non possa essere accolta.

30. Si deve ricordare anzitutto che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali quale prevista dall'art. 234 CE, spetta unicamente al giudice nazionale, il quale è investito della controversia e deve assumersi la responsabilità della futura pronuncia giurisdizionale, valutare, alla luce delle peculiarità della causa dinanzi ad esso pendente, sia la necessità di una decisione in via pregiudiziale ai fini della pronuncia della propria sentenza sia la rilevanza delle questioni che esso propone alla Corte (3).

31. Ne consegue che le questioni relative all'interpretazione del diritto comunitario sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza (4). Tale presunzione di pertinenza può essere esclusa solo in casi eccezionali, qualora risulti manifestamente che la sollecitata interpretazione delle disposizioni del diritto comunitario non abbia alcun rapporto con la realtà o con l'oggetto della causa principale o qualora il problema sia di natura ipotetica o la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per risolvere utilmente le questioni che le vengono sottoposte (5).

32. Nella specie, le prime quattro questioni, contrariamente a quanto suggerito dalla convenuta nella causa principale, non sono dirette esclusivamente a fissare un punto di partenza preciso, bensì a stabilire quale atto o progetto della società madre o del datore di lavoro soggetto al suo controllo sia qualificabile in modo tale che lo si possa considerare come un atto o un progetto con cui l'una o l'altro abbia previsto un licenziamento collettivo e avente l'effetto di far sorgere l'obbligo di avviare le consultazioni con i lavoratori ai sensi della direttiva 98/59. Risulta dagli atti che tale interpretazione è necessaria per stabilire se il progetto di separazione elaborato dalla società madre e riguardante la convenuta nella causa principale possa essere qualificato come una decisione di licenziamento collettivo, come affermano i ricorrenti nella causa principale, o come una decisione da cui scaturisca eventualmente l'obbligo di procedere alle consultazioni sul licenziamento collettivo previste dalla legge sulla cooperazione che ha trasposto la direttiva 98/59. Non si tratta quindi di un problema ipotetico, né di una questione che non presenta alcun nesso con la realtà o con l'oggetto della causa principale.

33. Ne consegue che occorre rispondere alle prime quattro questioni pregiudiziali.

B – Nel merito

1. Osservazioni preliminari

34. Come è emerso durante l'esame della ricevibilità, una delle questioni fondamentali per la soluzione della controversia principale è la qualificazione giuridica della «decisione» della società madre e della definizione delle conseguenze in materia di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori previste dalla direttiva 98/59. Tale questione ha peraltro creato una certa confusione nelle osservazioni delle parti intervenute dinanzi alla Corte.

35. È quindi utile, prima di iniziare l'analisi delle varie questioni pregiudiziali, esaminare l'ambito di applicazione *ratione personae* della direttiva 98/59 (6) e più in particolare la questione, parimenti evocata in udienza, se detta direttiva imponga obblighi non solo al datore di lavoro, ma anche all'impresa che lo controlla.

36. La risposta a tale questione può essere tratta, a mio parere, direttamente dal testo delle pertinenti disposizioni della direttiva in questione.

37. Si deve infatti constatare che il tenore letterale della direttiva 98/59, e in particolare quello dell'art. 2, nn. 1, 3 e 4, nonché dell'art. 3, nn. 1 e 2, non lascia alcun ragionevole dubbio in ordine al destinatario degli obblighi in materia di informazione, consultazione e notifica.

38. L'art. 2, n. 1, della menzionata direttiva prevede espressamente che solo il datore di lavoro è tenuto a procedere, in tempo utile, a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori. L'art. 2, n. 3, primo comma, della medesima direttiva identifica unicamente nel datore di lavoro il soggetto tenuto a fornire tutte le informazioni utili ai rappresentanti dei lavoratori. Secondo il disposto del secondo comma del medesimo n. 3, il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente copia degli elementi della comunicazione scritta di cui al primo comma.

39. L'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59 non prevede alcun obbligo a carico della società madre. Tale articolo enuncia unicamente che gli obblighi in materia di informazione e di consultazione previsti dalla direttiva 98/59 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il secondo comma del menzionato n. 4 attribuisce al datore di lavoro la responsabilità delle decisioni adottate dalla società madre, anche nel caso in cui non ne abbia avuto conoscenza.

40. Benché detto art. 2, n. 4, secondo comma, non preveda espressamente alcun obbligo incombente alla società madre in materia di informazione, consultazione e notifica, ciò non toglie che la società madre, qualora adotti la decisione che comporta i licenziamenti collettivi, sia tenuta a fornire le necessarie informazioni al datore di lavoro interessato, sul quale detta società esercita un potere di controllo, affinché esso possa adempiere nei modi richiesti tutti gli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti dalla direttiva 98/59. Pertanto, detto obbligo della società madre, consistente nel fornire le necessarie informazioni, sussiste unicamente nel rapporto tra il datore di lavoro e la società madre e non riguarda l'obbligo di consultazione in senso stretto.

41. L'art. 3 della direttiva 98/59, che stabilisce le regole della procedura di notifica, prevede che tale obbligo di notifica incombe unicamente al datore di lavoro, il quale è tenuto a notificare all'autorità competente qualsiasi progetto di licenziamento (art. 3, n. 1) e deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori copia di tale notifica (art. 3, n. 2).

42. Pertanto, nessun elemento deducibile dalle disposizioni interpretate consente di ritenere che la direttiva 98/59 sancisca un obbligo a carico della società madre in materia di informazione, consultazione e notifica nei confronti dei rappresentanti dei dipendenti del datore di lavoro o nei confronti delle autorità pubbliche (7). Più in particolare, per quanto riguarda l'obbligo di consultazione, si deve osservare che il rispetto di tale obbligo incombe unicamente al datore di lavoro anche quando sia la società madre che lo controlla ad adottare la decisione che determina i licenziamenti collettivi.

43. Dopo queste osservazioni è ora opportuno esaminare le sei questioni pregiudiziali.

2. Sulla prima questione

44. Con la prima questione, il giudice del rinvio, al di là del linguaggio un po' confuso da esso impiegato, in realtà intende chiedere chiarimenti in ordine al significato dell'espressione «prevede di effettuare licenziamenti collettivi», ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59. Lo fa in quanto deve definire il momento in cui un datore di lavoro prevede tale misura, dato che l'obbligo di consultazione sorge in quel preciso momento. Il giudice a quo suggerisce due interpretazioni. Secondo la prima interpretazione possibile, tale momento si verifica quando si constata che la necessità di licenziamenti collettivi *deriva* da decisioni strategiche o da cambiamenti dell'attività imprenditoriale. In base alla seconda interpretazione, tale momento coincide con quello in cui il datore di lavoro prevede di adottare provvedimenti o cambiamenti relativi all'attività imprenditoriale *la cui conseguenza prevedibile sia la necessità* di licenziamenti collettivi (8).

45. Si deve ricordare che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di procedere, «in tempo utile», a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori quando «prevede di effettuare licenziamenti collettivi».

46. Tale disposizione, stabilendo che l'obbligo di consultazione sorge nel momento in cui il datore di lavoro preveda di effettuare licenziamenti collettivi, impiega il verbo «prevedere», che non è atto, di per sé, a individuare il momento preciso in cui sorge l'obbligo di consultazione. Per determinare tale momento si deve ricorrere a uno sforzo interpretativo.

47. Quest'ultimo deve partire, anzitutto, dall'esame delle diverse versioni linguistiche dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59. Occorre inoltre tenere conto di una sentenza della Corte, che, in una controversia analoga a quella in discussione nel presente procedimento, ha avuto occasione di interpretare la disposizione in esame e il suo scopo.

48. Nelle versioni linguistiche della direttiva 98/59 diverse dalla versione francese, il verbo «envisager» viene reso con espressioni quali «tener la intención» (versione spagnola), «beabsichtigen» (versione tedesca), «contemplate» (versione inglese) e «prevedere» (versione italiana).

49. Come emerge già dal confronto fra tali versioni linguistiche diverse dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, il legislatore comunitario ha voluto subordinare l'obbligo previsto da tale disposizione all'esistenza dell'intenzione, da parte del datore di lavoro, di effettuare licenziamenti collettivi.

50. Tale interpretazione dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 può essere accolta alla luce della sentenza Dansk Metalarbejderforbund e Specialarbejderforbundet i Danmark (9), in cui la Corte si è pronunciata sulla questione se l'art. 2, n. 1, della direttiva 75/129 sia applicabile qualora, data la sua situazione finanziaria, il datore di lavoro avrebbe dovuto prevedere un licenziamento collettivo, ma non l'abbia fatto. La Corte ha constatato che tale disposizione si applica solo quando il datore di lavoro ha *realmente* previsto di effettuare un licenziamento collettivo o ha elaborato un progetto di licenziamento collettivo (10).

51. Inoltre, la menzionata interpretazione è suffragata dallo scopo dell'obbligo di consultazione che, secondo la direttiva 98/59, sorge in virtù del fatto che un datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi.

52. Infatti, come risulta dalla precisazione contenuta nell'art. 2, n. 2, della direttiva 98/59, l'obbligo in questione non è previsto solo «al fine di giungere ad un accordo» con i rappresentanti dei lavoratori in ordine ai licenziamenti collettivi da effettuarsi. Attraverso di esso si cerca anche di attenuare le conseguenze di tali licenziamenti, ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione o la riconversione dei lavoratori licenziati.

53. In entrambi i casi la consultazione è sostanzialmente funzionale alla realizzazione di una trattativa (11); è previsto che il datore di lavoro la avvii *in tempo utile*, vale a dire in un momento nel quale, in ragione della sua funzione, essa offre ai rappresentanti dei lavoratori la possibilità di partecipare *efficacemente* a tale trattativa.

54. Tuttavia, affinché tale partecipazione sia efficace, occorre che essa intervenga in un momento in cui la trattativa può avere un oggetto sufficientemente determinato; tale momento non può che coincidere con quello in cui si può constatare che esiste l'intenzione del datore di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi o, quanto meno, che esso ha già previsto la possibilità di procedervi a seguito delle misure progettate. Prima di tale momento non possono esistere né un'effettiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni concernenti l'occupazione degli stessi né reali alternative al licenziamento collettivo; di conseguenza, la consultazione non sarebbe utile.

55. Poiché, come lascia chiaramente intendere il testo dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, la conseguenza del fatto di prevedere licenziamenti collettivi è *automatica* e tale effetto si produce solo in presenza di un'intenzione o di un progetto del datore di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi, si deve ritenere che tale circostanza – il fatto di prevedere detti licenziamenti – si verifichi solo laddove possa dare luogo a una consultazione idonea a realizzarsi attraverso una trattativa avente un oggetto sufficientemente determinato.

56. Tenuto conto dello scopo dell'obbligo di consultazione e della necessità di constatare l'intenzione del datore di lavoro di procedere a un licenziamento collettivo, una decisione che comporti prevedibilmente la necessità di procedere in futuro a licenziamenti collettivi non può rientrare nel significato del termine «prevedere», dato che tale decisione è caratterizzata dall'assenza di un'intenzione del datore di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi o di un preciso progetto in tal senso.

57. Pertanto, ritengo che l'interpretazione suggerita dal giudice del rinvio nella sua prima questione pregiudiziale, relativa all'ipotesi in cui il datore di lavoro adotti misure *dalle quali derivi la necessità* di un licenziamento collettivo, riguardi il caso in cui il datore di lavoro dovrebbe forse prevedere licenziamenti collettivi, ma non abbia ancora intenzione di effettuarli. Tenuto conto della citata sentenza Dansk Metalarbejderforbund e Specialarbejderforbundet i Danmark e del significato da attribuire al termine «prevedere» alla luce della funzione dell'obbligo di consultazione, ritengo che la direttiva 98/59 non sia applicabile in tale ipotesi. Mi sembra infatti che l'espressione «derivare la necessità» utilizzata dal giudice del rinvio si riferisca a una fase precedente, nella quale il datore di lavoro non ha ancora progettato o previsto licenziamenti collettivi.

58. Ciò detto, si deve osservare che la seconda interpretazione suggerita dal giudice del rinvio nella prima questione pregiudiziale, secondo cui l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 andrebbe inteso nel senso che l'obbligo di consultazione sorge qualora il datore di lavoro preveda di adottare misure *la cui conseguenza prevedibile sia la necessità* di licenziamenti collettivi, descrive un'ipotesi ancora più remota di quella formulata nella prima alternativa. In tale situazione non solo il datore di lavoro non ha ancora progettato o previsto licenziamenti collettivi, ma il verificarsi di tale evento si colloca ancora a livello di mera probabilità.

59. Ne consegue, a mio parere, che sia la prima che la seconda alternativa proposte nella prima questione pregiudiziale rispecchiano situazioni nelle quali la direttiva 98/59 non è applicabile.

60. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di risolvere la prima questione posta dal giudice del rinvio dichiarando che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 dev'essere interpretato nel senso che non possono rientrare nell'espressione «prevede di effettuare licenziamenti collettivi» né la situazione in cui il datore di lavoro adotti misure dalle quali derivi la necessità di un licenziamento collettivo, né quella in cui il datore di lavoro progetti di adottare misure la cui conseguenza prevedibile sia la necessità di un licenziamento collettivo; tale espressione dev'essere interpretata nel senso che si riferisce al momento in cui si può constatare che esiste l'intenzione del datore di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi o, quanto meno, che quest'ultimo prevede già la possibilità di procedere a tali licenziamenti a seguito delle misure progettate.

3. Sulla seconda questione

61. Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'obbligo di avviare consultazioni in tempo utile quando si prevedano licenziamenti collettivi implichi che le consultazioni devono iniziare anche prima che il datore di lavoro sia in grado di fornire le informazioni di cui all'art. 2, n. 3, lett. b), della direttiva 98/59. Tale questione riguarda quindi il nesso tra il momento di inizio delle consultazioni e l'obbligo di comunicare ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui all'art. 2, n. 3, della direttiva 98/59.

62. Si deve rilevare che il testo dell'art. 2, n. 3, primo comma, della direttiva 98/59 indica chiaramente che le informazioni devono essere fornite dal datore di lavoro «in tempo utile nel corso delle consultazioni» affinché «i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive».

63. Tenuto conto del fatto che, secondo l'art. 2, n. 3, primo comma, della menzionata direttiva, le informazioni di cui al summenzionato n. 3, lett. b), punti i)-vi), devono essere fornite *nel corso delle consultazioni*, dal punto di vista logico si può ritenere che l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste non debba essere necessariamente assolto nel momento in cui si avviano le consultazioni, ma possa esserlo anche nel corso delle stesse.

64. Nella logica di tale disposizione, infatti, il datore di lavoro deve tenere i lavoratori al corrente degli sviluppi e fornire loro tutte le informazioni pertinenti per l'intera durata delle consultazioni. Tale flessibilità risulta necessaria in quanto le informazioni possono divenire disponibili in fasi diverse del processo di consultazione, il che presuppone che il datore di lavoro abbia la possibilità di completare le informazioni di cui all'art. 2, n. 3, lett. b), della direttiva 98/59 nel corso delle consultazioni.

65. Tale flessibilità è necessaria a maggior ragione in quanto, come risulta dal medesimo n. 3 dell'art. 2 della detta direttiva, la comunicazione delle informazioni «in tempo utile» viene effettuata «[a]ffinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive» nel corso della procedura di consultazione. Di conseguenza, la comunicazione delle informazioni dev'essere intesa come un obbligo diretto a consentire una partecipazione dei lavoratori al processo di consultazione il più completa ed effettiva possibile e, a tal fine, le informazioni devono essere fornite fino alla fine della consultazione.

66. Ne consegue che il momento di inizio delle consultazioni non dipende dalla circostanza che il datore di lavoro sia già in grado di fornire ai lavoratori tutte le informazioni menzionate all'art. 2, n. 3, lett. b), della direttiva 98/59.

67. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di risolvere la seconda questione posta dal giudice del rinvio nel senso che il sorgere dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi non dipende dalla circostanza che esso sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, lett. b), della direttiva 98/59.

4. Sulla terza e la quarta questione

68. Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede alla Corte se l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima, debba essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando il datore di lavoro o la società madre che lo controlla preveda dei licenziamenti collettivi. Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede se l'obbligo di dare inizio alle consultazioni sorga, nel caso di un gruppo di imprese, solo quando la valutazione in ordine alla necessità del licenziamento collettivo previsto dalla società madre si sia concretizzata riguardo ai dipendenti di un determinato datore di lavoro.

69. Si deve ricordare anzitutto che, secondo l'art. 2, n. 4, primo comma, della direttiva 98/59, gli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e notifica sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli.

70. Riguardo al testo di tale disposizione, il giudice del rinvio richiama l'attenzione sulle diverse formulazioni dei nn. 1 e 4 del summenzionato art. 2 della direttiva 98/59 (il n. 1 fa riferimento al caso in cui il datore di lavoro «prevede» di effettuare licenziamenti collettivi, mentre il n. 4 si riferisce alle «decisioni» riguardanti i licenziamenti collettivi), da un lato, sui tempi diversi utilizzati nei verbi concernenti la «decisione» in alcune versioni linguistiche del n. 4 [ad esempio, l'uso dell'imperfetto in tedesco («getroffen wurde») del presente continuo in inglese («is being taken»), del presente in francese («émane»), e del passato composto in finlandese («on päättänyt»), dall'altro.

71. Per quanto riguarda la differenza tra le formulazioni dei menzionati nn. 1 e 4 dell'art. 2 della direttiva 98/59, ritengo che si debba tenere conto in primo luogo, dell'interpretazione sistematica della direttiva 98/59 e quindi, dello scopo dell'art. 2, n. 4, della stessa.

72. Per quanto attiene all'interpretazione sistematica della direttiva 98/59, si deve osservare che la regola principale concernente il sorgere dell'obbligo di consultazione è enunciata all'art. 2, n. 1, della medesima direttiva; il n. 4 di detto art. 2 ha solo una funzione ausiliaria rispetto al n. 1. Infatti, il summenzionato n. 4 ha lo scopo di confermare la portata dell'obbligo di consultazione del datore di lavoro di cui all'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 quando quest'ultimo sia una società controllata di un'impresa. Pertanto, le differenze linguistiche relative alla disposizione ausiliaria del n. 4 non possono cambiare il senso della regola principale. Semmai, la disposizione ausiliaria dev'essere interpretata alla luce della regola principale.

73. Di conseguenza, il termine «decisione» impiegato all'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59 va interpretato estensivamente, alla luce dell'art. 2, n. 1, di tale direttiva che, come si è rilevato al paragrafo 54 delle presenti conclusioni, utilizzando il verbo «prevedere» fa riferimento a un momento in cui si progetta o si prevede di effettuare licenziamenti collettivi, anteriore all'adozione della decisione di licenziamento.

74. Pertanto, ritengo che l'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59 non debba essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione sorge quando la società madre abbia adottato una decisione di licenziamento collettivo, ma piuttosto nel senso che tale obbligo sorge nel momento in cui il datore di lavoro o l'impresa che lo controlla preveda o progetti di effettuare licenziamenti collettivi.

75. Tale interpretazione è suffragata dallo scopo della direttiva 98/59, quale enunciato all'art. 2, n. 2, della stessa, di evitare licenziamenti collettivi o, quanto meno, di ridurre il numero di lavoratori interessati da tale provvedimento. Questo obiettivo verrebbe compromesso qualora la consultazione fosse successiva alla decisione di licenziamento collettivo adottata dalla società madre che controlla il datore di lavoro presso il quale deve effettuarsi il licenziamento (12).

76. Alla luce delle osservazioni che precedono, non occorre esaminare le differenze tra le varie versioni linguistiche relative ai tempi dei verbi impiegati in relazione al termine «decisione» e si deve considerare irrilevante l'impiego del tempo passato in talune versioni linguistiche dell'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59.

77. Di conseguenza, l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima direttiva, dev'essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando il datore di lavoro o l'impresa che lo controlla progetti o preveda di effettuare licenziamenti collettivi.

78. Tuttavia, si deve ricordare che detto obbligo di consultazione incombe, come si è rilevato ai paragrafi 38 e 40 delle presenti conclusioni, al datore di lavoro, a prescindere dalla circostanza che i licenziamenti collettivi vengano progettati o previsti dal datore di lavoro o dalla società madre.

79. Ritengo che si debba muovere da tale constatazione per risolvere la quarta questione del giudice del rinvio, con cui esso chiede se la nascita dell'obbligo di avviare consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori esiga, nel caso di un gruppo di imprese, che sia già stata individuata la società controllata i cui lavoratori saranno interessati dal licenziamento collettivo.

80. Tenuto conto del fatto che l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori incombe al datore di lavoro, ritengo che tale obbligo sorga solo quando la società madre, che esercita il controllo, abbia individuato la società controllata in cui si prevedono i licenziamenti collettivi. Solo la detta controllata, in quanto datore di lavoro, può avviare le consultazioni, il cui scopo è raggiungere un accordo con i rappresentanti dei lavoratori.

81. Tale finalità dell'obbligo di consultazione, che è diretto, come si è rilevato al paragrafo 53 delle presenti conclusioni, a garantire una reale partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni concernenti l'occupazione di questi ultimi, verrebbe compromessa qualora l'obbligo di consultazione sorgesse in un momento in cui la società madre non avesse ancora individuato la società controllata interessata dai licenziamenti collettivi previsti. In tal caso, tutte le controllate di un gruppo di imprese sarebbero obbligate ad avviare in tempo utile le consultazioni in un contesto nel quale nessuno saprebbe ancora quale potrebbe esserne l'oggetto, né se esse siano realmente necessarie. In un'ipotesi del genere, pertanto, la partecipazione effettiva dei rappresentanti dei lavoratori risulterebbe impossibile.

82. Di conseguenza, ritengo che l'obbligo di consultazione sorga quando la società madre che esercita il controllo abbia individuato la società controllata interessata dai licenziamenti collettivi previsti.

83. Alla luce delle suesposte considerazioni, propongo alla Corte di rispondere alla terza e alla quarta questione poste dal giudice del rinvio dichiarando che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima direttiva, dev'essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando il datore di lavoro o l'impresa che lo controlla progetti o preveda di effettuare licenziamenti collettivi. Qualora sia la società madre a prevederlo, l'obbligo di consultazione sorge solo quando essa abbia individuato la società controllata interessata dai licenziamenti.

5. Sulla quinta e la sesta questione

84. Con la quinta questione, il giudice a quo intende sapere se la procedura di consultazione di cui all'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 debba essere conclusa dal datore di lavoro prima che la società madre adotti la decisione riguardante il licenziamento collettivo. In caso di soluzione affermativa, il giudice del rinvio chiede nella sesta questione quale tipo di decisione della società madre debba essere preceduta dalla conclusione della procedura di consultazione. Essa propone due alternative cioè, da un lato, una decisione che abbia come conseguenza diretta dei licenziamenti collettivi nella società controllata e, dall'altro lato, una decisione economica o strategica che probabilmente, ma non necessariamente, comporta licenziamenti collettivi.

85. Ritengo che la risposta alla quinta questione possa essere dedotta dalla citata sentenza Junk. In detta sentenza, la Corte ha confermato che un contratto di lavoro può essere risolto solo dopo la conclusione della procedura di consultazione, vale a dire dopo che il datore di lavoro abbia adempiuto gli obblighi di cui all'art. 2 della direttiva 98/59 (13). Ne consegue che la procedura di consultazione deve concludersi prima che venga adottata una decisione di licenziamento collettivo.

86. Per quanto riguarda l'ipotesi in cui tale decisione di licenziamento collettivo da effettuarsi in una società controllata venga presa dalla società madre, ricordo che l'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59 dispone che l'obbligo di consultazione è applicabile indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla, o, come si è precisato nella risposta alla terza questione, a prescindere dalla circostanza che tali licenziamenti siano stati previsti dal datore di lavoro o dall'impresa che lo controlla.

87. Di conseguenza, ritengo che qualsiasi decisione di una società madre di effettuare licenziamenti collettivi in una società controllata, che induca quest'ultima, in quanto datore di lavoro, a risolvere i contratti di lavoro con i dipendenti, possa essere adottata solo dopo la conclusione della procedura di consultazione di cui all'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59.

88. Tale interpretazione è suffragata dallo scopo della direttiva 98/59, quale enunciato all'art. 2, n. 2, della stessa, di evitare i licenziamenti collettivi o, quanto meno, di ridurre il numero di lavoratori interessati da tale provvedimento. Questo scopo verrebbe compromesso, come si è già rilevato al paragrafo 75 delle presenti conclusioni, qualora la consultazione fosse successiva alla decisione di licenziamento collettivo della società madre (14).

89. Per quanto riguarda la sesta questione, con cui il giudice del rinvio chiede quale tipo di decisione della società madre debba essere preceduta dalla conclusione della procedura di consultazione, ritengo che risulti già dalla soluzione della prima e della quinta questione che si tratta della decisione di licenziamento collettivo, oggetto della prima alternativa suggerita dal giudice del rinvio.

90. Per quanto riguarda la seconda alternativa proposta dal giudice a quo, secondo cui la procedura di consultazione deve concludersi prima che venga adottata una decisione economica o strategica che probabilmente, ma non necessariamente, comporta licenziamenti collettivi, voglio ricordare la risposta alla prima questione pregiudiziale.

91. Vista la constatazione formulata al paragrafo 60 delle presenti conclusioni, secondo cui la decisione del datore di lavoro da cui deriva la necessità di un licenziamento collettivo non può rientrare nell'espressione «prevede di effettuare licenziamenti collettivi», si può rilevare che detta decisione, che non può costituire il punto di partenza delle consultazioni, a maggior ragione non può determinare la loro conclusione.

92. Dato che, per quanto attiene all'obbligo di consultazione, è irrilevante, secondo l'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59, che la decisione riguardante i licenziamenti collettivi venga adottata dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla, si deve osservare che la constatazione formulata al paragrafo precedente delle presenti conclusioni in relazione a una decisione presa dal datore di lavoro vale anche per la decisione, adottata dalla società madre, la cui conseguenza prevedibile sia il licenziamento collettivo dei dipendenti di detto datore di lavoro.

93. In base alle suesposte considerazioni, propongo alla Corte di risolvere la quinta e la sesta questione poste dal giudice del rinvio dichiarando che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima, dev'essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, la procedura di consultazione deve essere conclusa dal datore di lavoro prima che venga adottata dalla società madre la decisione riguardante il licenziamento collettivo. La decisione economica o strategica di quest'ultima che probabilmente, ma non necessariamente, comporti licenziamenti collettivi non può essere determinante al fine di individuare il momento in cui si concludono le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori.

V – Conclusione

94. Alla luce di tutte le considerazioni svolte propongo alla Corte di rispondere come segue alle questioni pregiudiziali proposte dal Korkein oikeus:

- «1) L'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi dev'essere interpretato nel senso che non possono rientrare nell'espressione "prevede di effettuare licenziamenti collettivi" né la situazione in cui il datore di lavoro adotti misure dalle quali derivi la necessità di un licenziamento collettivo, né quella in cui il datore di lavoro progetti di adottare misure la cui conseguenza prevedibile sia la necessità di un licenziamento collettivo. Tale espressione dev'essere interpretata nel senso che si riferisce al momento in cui si può constatare che esiste l'intenzione del datore di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi o, quanto meno, che quest'ultimo prevede già la possibilità di procedere a tali licenziamenti a seguito delle misure progettate.
- 2) Il sorgere dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi non dipende dalla circostanza che esso sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, lett. b), della direttiva 98/59.
- 3) L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima, dev'essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando il datore di lavoro o l'impresa che lo controlla progetti o preveda di effettuare licenziamenti collettivi. Qualora sia la società madre a prevederlo, l'obbligo di consultazione sorge solo quando essa abbia individuato la società controllata interessata dai licenziamenti.
- 4) L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della stessa, dev'essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, la procedura di consultazione deve essere conclusa dal datore di lavoro prima che venga adottata dalla società madre la decisione riguardante il licenziamento collettivo. La decisione economica o strategica di quest'ultima che probabilmente, ma non necessariamente, comporti licenziamenti collettivi nella società controllata non può essere determinante al fine di individuare il momento in cui si concludono le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori».

-
- 1 – Lingua originale: il francese.
-
- 2 – GU L 255, pag. 16.
-
- 3 – V., in particolare, sentenza 6 novembre 2008, causa C-248/07, Trespa International (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).
-
- 4 – Ibidem (punto 33 e giurisprudenza ivi citata).
-
- 5 – Idem.
-
- 6 – La direttiva 98/59 costituisce, come precisa il primo ‘considerando’, la codificazione della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29), come modificata dalla direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/56/CEE (GU L 245, pag. 3). Infatti, come ho già avuto occasione di rilevare ai paragrafi 35 e 36 delle mie conclusioni, presentate il 21 gennaio 2009 nella causa C-12/08, Mono Car Styling SA, pendente dinanzi alla Corte, è dunque possibile considerare la direttiva 98/59, a tutti gli effetti, come la versione attualmente in vigore della direttiva 75/129.
-
- 7 – Tale interpretazione è peraltro suffragata dall’intenzione del legislatore comunitario. A tal riguardo, ritengo utile fare riferimento ai lavori preparatori della direttiva 92/56 che, oltre a introdurre il n. 4 dell’art. 2 nella direttiva 75/129, sono sfociati nell’adozione del testo definitivo della direttiva 75/129, ripreso nella direttiva 98/59. Secondo il punto 16 della motivazione della proposta di direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 75/129/CEE [(COM(91) 292 def., GU C 310, pag. 5] «[è] opportuno sottolineare che il testo modificato non impone direttamente alcun obbligo alle imprese controllanti in quanto tali. Sono pertanto evitati i problemi di extraterritorialità. Si deve anche notare che la Commissione non propone un meccanismo (...) attraverso il quale i lavoratori avrebbero il diritto di attuare una consultazione con l’amministrazione centrale dell’impresa o con la direzione di un’impresa controllante (cosiddetto sistema “by-pass”)».
-
- 8 – Il corsivo è mio.
-
- 9 – Sentenza 12 febbraio 1985, causa 284/83, Dansk Metalarbejderforbund e Specialarbejderforbundet i Danmark (Racc. pag. 553).
-
- 10 – Ibidem (punti 12-17).
-
- 11 – Per un richiamo alla funzione delle consultazioni quali strumento atto a dare luogo a una trattativa, v. conclusioni dell’avvocato generale Tizzano relative alla sentenza 27 gennaio 2005, causa C-188/03, Junk (Racc. pag. I-885, paragrafo 59) e, in tal senso, sentenza, cit. (punto 43).
-
- 12 – V., in tal senso, sentenza Junk, cit. (punto 44).
-
- 13 – V. sentenza Junk, cit. (punto 45).
-
- 14 – V., in tal senso, sentenza Junk, cit. (punto 44).