

## Conclusioni dell'avvocato generale Mengozzi del 21 gennaio 2009

**Mono Car Styling SA, in liquidazione contro Dervis Odemis e a.**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale: Cour du travail de Liège - Belgio**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale - Direttiva 98/59/CE - Artt. 2 e 6 - Procedura di informazione e consultazione del personale in caso di licenziamenti collettivi - Obblighi del datore di lavoro - Diritto di ricorso dei lavoratori - Obbligo di interpretazione conforme**

**Causa C-12/08**

*raccolta della giurisprudenza 2009 pagina 00000*

### **I – Introduzione**

1. Il presente procedimento fornisce alla Corte la possibilità di chiarire alcuni aspetti della normativa comunitaria in materia di licenziamenti collettivi. In particolare, la questione principale che deve essere risolta richiede di determinare se la direttiva 98/59/CE conferisca direttamente diritti ai lavoratori e, in caso affermativo, se tali diritti siano individuali o collettivi. Si dovrà inoltre verificare se la citata direttiva consenta ad una norma nazionale di limitare i casi di ricorso contro un licenziamento collettivo nell'eventualità di una violazione di un precetto della direttiva stessa. Sarà infine anche necessario considerare gli eventuali limiti che, nella materia in questione, possono derivare direttamente dai principi generali del diritto comunitario e, in particolare, dal diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva.

2. L'occasione per fornire questi chiarimenti è fornita dalla Cour du travail de Liège, che, chiamata a pronunciarsi su una serie di ricorsi di taluni lavoratori interessati da un licenziamento collettivo, ha indirizzato alla Corte alcune questioni pregiudiziali.

### **II – Contesto normativo**

#### **A – Diritto comunitario**

3. La disciplina comunitaria oggetto del presente procedimento è contenuta nella direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (in prosieguo: la «direttiva») (2).

4. Il primo e il secondo 'considerando' della direttiva sono formulati come segue:

«1. considerando che, a fini di razionalità e chiarezza, occorre procedere alla codificazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi;

2. considerando che occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità».

5. L'art. 2 della direttiva recita:

«1. 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.

2. 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.

Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. 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.

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v).

(...».

6. Gli artt. 3-6 della direttiva prevedono:

«Articolo 3

1. Il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

(...)

2. Il datore di lavoro deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori copia della notifica prevista al paragrafo 1. I rappresentanti dei lavoratori possono presentare le loro eventuali osservazioni all'autorità pubblica competente.

#### Articolo 4

1. I licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica competente avranno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, ferme restando le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso.

Gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di ridurre il termine fissato al primo comma.

(...)

#### Articolo 5

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori.

#### Articolo 6

Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente direttiva».

### B – Diritto nazionale

7. Le disposizioni della direttiva 75/129 (e, di conseguenza, della direttiva 98/59) sono state recepite in Belgio con il contratto collettivo di lavoro 2 ottobre 1975, n. 24, reso obbligatorio con regio decreto 21 gennaio 1976 (in prosieguo: il «contratto collettivo n. 24»). L'art. 6 del contratto collettivo n. 24 dispone:

«Quando il datore di lavoro prevede di effettuare un licenziamento collettivo, deve informare previamente i rappresentanti dei lavoratori e procedere con questi a consultazione; queste informazioni sono fornite nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di questo, alla delegazione sindacale (...).

In mancanza di consiglio d'impresa e di delegazione sindacale, esse devono essere fornite al personale o ai suoi rappresentanti.

Le consultazioni vertono sulle possibilità di evitare o ridurre il licenziamento collettivo nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali collaterali intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione o la riconversione dei lavoratori licenziati.

A tal fine, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai rappresentanti dei lavoratori ogni informazione utile e in ogni caso, con una comunicazione scritta, le ragioni del progetto di licenziamento, i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare, il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati nonché il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento che non derivi dalla legge o da un contratto collettivo di lavoro [e] il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di formulare le loro osservazioni e proposte in modo che esse possano essere prese in considerazione».

8. Ulteriori disposizioni di tutela dei lavoratori nel caso di licenziamenti collettivi sono previste, in Belgio, dalla legge 13 febbraio 1998, recante disposizioni a favore dell'impiego, i cui artt. 66-69 prevedono quanto segue:

«Art. 66

1. Il datore di lavoro che intende procedere a un licenziamento collettivo deve rispettare la procedura di informazione e di consultazione prevista in materia di licenziamenti collettivi, così come stabilito da un contratto collettivo di lavoro concluso nell'ambito del Consiglio nazionale del lavoro.

A tal riguardo, il datore di lavoro deve soddisfare le seguenti condizioni:

1° deve presentare al consiglio d'impresa o, in assenza di quest'ultimo, alla delegazione sindacale o, in assenza di quest'ultima, ai lavoratori una relazione scritta nella quale manifesta il suo intento di procedere ad un licenziamento collettivo;

2° deve poter fornire la prova che, relativamente all'intento di procedere ad un licenziamento collettivo, ha riunito il consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, ha effettuato una riunione con la delegazione sindacale o, in mancanza di questa, con i lavoratori;

3° deve consentire ai rappresentanti del personale nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, ai membri della delegazione sindacale o, in mancanza di questa, ai lavoratori di porre quesiti relativamente al licenziamento collettivo previsto e di formulare argomenti o di fare controproposte al riguardo;

4° deve avere esaminato i quesiti, gli argomenti e le controproposte di cui al n. 3, e avervi risposto.

Il datore di lavoro deve fornire la prova che ha soddisfatto le condizioni di cui al comma precedente.

2. Il datore di lavoro deve notificare l'intento del licenziamento collettivo al funzionario designato dal Re. Tale notifica deve confermare che le condizioni di cui al n. 1, secondo comma, sono state rispettate. Una copia della notifica viene comunicata, il giorno della sua spedizione al funzionario di cui al primo comma, al consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, alla delegazione sindacale, ed è affissa nell'impresa. Inoltre, una copia viene inviata, il giorno dell'affissione, con lettera raccomandata, ai lavoratori che costituiscono oggetto del licenziamento collettivo e il cui contratto di lavoro si è già concluso il giorno dell'affissione.

Art. 67

Il lavoratore licenziato può contestare il rispetto della procedura di informazione e di consultazione solo per il motivo che il datore di lavoro non ha osservato le condizioni di cui all'art. 66, n. 1, secondo comma.

Il lavoratore licenziato non può contestare il rispetto della procedura d'informazione e di consultazione se i rappresentanti del personale nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, i membri della

delegazione sindacale o, in mancanza di questa, i lavoratori che devono essere informati e consultati non hanno notificato obiezioni al datore di lavoro circa il rispetto di una o più condizioni di cui all'art. 66, n. 1, secondo comma, entro 30 giorni dalla data dell'affissione di cui all'art. 66, n. 2, secondo comma.

Entro 30 giorni dalla data del suo licenziamento o dalla data in cui i licenziamenti hanno acquisito il carattere di licenziamenti collettivi, il lavoratore licenziato deve comunicare al datore di lavoro, con lettera raccomandata, che contesta il rispetto della procedura di informazione e di consultazione.

Art. 68

1. Se, per il lavoratore licenziato che contesta il rispetto della procedura di informazione e consultazione, un termine di preavviso sta decorrendo o deve ancora iniziare a decorrere, tale termine di preavviso è sospeso, se la contestazione è fondata, a partire dal terzo giorno lavorativo successivo all'invio della lettera raccomandata ai sensi dell'art. 67, terzo comma.

(...)

Art. 69

1. Se il contratto di lavoro del lavoratore licenziato che contesta il rispetto della procedura di informazione e consultazione si è già concluso, il lavoratore deve inoltre chiedere, nella lettera raccomandata ai sensi dell'art. 67, terzo comma, la reintegrazione nel suo impiego.

(...)

### III – Fatti, procedimento principale e questioni pregiudiziali

9. I fatti all'origine della presente controversia sono esposti in modo estremamente dettagliato dalla lunga decisione di rinvio. Senza soffermarsi nella descrizione dei dettagli, la vicenda può essere riassunta come segue.

10. Nel corso dell'anno 2004 la società Mono Car Styling (in prosieguo: la «Mono Car»), attiva nel settore della fabbricazione di parti per automobili, ha attraversato una fase particolarmente difficile, dovuta al forte calo degli ordini ricevuti. In tale contesto la società ha deciso di ridurre il proprio organico, procedendo ad un licenziamento collettivo.

11. La società ha raggiunto in proposito un accordo con i rappresentanti dei lavoratori: in tale accordo il numero di dipendenti da licenziare è stato fissato in 30 unità, e sono state disposte specifiche misure di compensazione e sostegno per il personale destinato al licenziamento. Sia i rappresentanti dei lavoratori che gli uffici locali del lavoro hanno riconosciuto il rispetto, da parte dell'impresa, delle procedure di informazione e consultazione previste dalla normativa sui licenziamenti collettivi.

12. La causa principale trova origine nel ricorso proposto a titolo individuale da 21 lavoratori interessati dalla procedura di licenziamento collettivo. Alla base del ricorso è la presunta violazione, da parte della società Mono Car, di taluni obblighi procedurali previsti dalla normativa sui licenziamenti collettivi. Ritengo che i dettagli delle contestazioni avanzate dinanzi al giudice nazionale possano essere omessi in questa sede, dal momento che gli stessi non hanno un rilievo diretto per le questioni sulle quali la Corte è chiamata a pronunciarsi.

13. In ogni caso, il giudice del rinvio è chiamato a decidere su un'impugnazione della società Mono Car, dopo che, nel precedente grado di giudizio, i lavoratori hanno ottenuto un risarcimento (pecuniario) del danno patito a causa delle irregolarità nella procedura di licenziamento.

14. Ritenendo che la soluzione della controversia nazionale richieda una previa risposta ad alcuni interrogativi circa l'interpretazione da fornire al diritto comunitario, il giudice del rinvio ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se l'art. 6 della direttiva [98/59] debba essere interpretato nel senso che si oppone ad una disposizione nazionale, quale l'art. 67 della legge 13 febbraio 1998 (...),
- in quanto essa prevede che un lavoratore può far valere il mancato rispetto della procedura d'informazione e di consultazione solo per il motivo che il datore di lavoro non ha osservato le condizioni di cui all'art. 66, n. 1, secondo comma, della stessa legge,
  - e purché i rappresentanti del personale nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, i membri della delegazione sindacale o, in mancanza di questa, i lavoratori che dovrebbero essere informati e consultati abbiano notificato obiezioni al datore di lavoro relativamente al rispetto di una o più condizioni previste all'art. 66, n. 1, secondo comma, entro trenta giorni a decorrere dalla data dell'affissione di cui all'art. 66, n. 2, secondo comma,
  - e [purché] il lavoratore licenziato abbia comunicato al datore di lavoro, con lettera raccomandata, che faceva valere il mancato rispetto della procedura di informazione e di consultazione e che chiedeva la reintegrazione nel suo impiego [, e questo entro trenta giorni a decorrere dalla data del suo licenziamento] o dalla data in cui i licenziamenti hanno acquisito il carattere di licenziamento collettivo.
- 2) Supponendo che l'art. 6 della direttiva [98/59] possa essere interpretato nel senso che autorizza uno Stato membro ad adottare una disposizione nazionale quale l'art. 67 della legge 13 febbraio 1998 (...) nella parte in cui prevede che un lavoratore licenziato possa far valere il mancato rispetto della procedura di informazione e di consultazione solo per il motivo che il datore di lavoro non ha osservato le condizioni di cui all'art. 66, n. 1, secondo comma, della stessa legge e purché i rappresentanti del personale nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, i membri della delegazione sindacale o, in mancanza di questa, i lavoratori che dovrebbero essere informati e consultati abbiano notificato obiezioni al datore di lavoro relativamente al rispetto di una o più condizioni previste all'art. 66, n. 1, secondo comma, entro trenta giorni a decorrere dalla data dell'affissione di cui all'art. 66, n. 2, secondo comma e il lavoratore licenziato abbia comunicato al datore di lavoro, con lettera raccomandata, che faceva valere il mancato rispetto della procedura di informazione e di consultazione e che chiedeva la reintegrazione nel suo impiego, e questo entro trenta giorni a decorrere dalla data del suo licenziamento o dalla data in cui i licenziamenti hanno acquisito il carattere di licenziamento collettivo,

se un tale sistema sia compatibile con i diritti fondamentali dei singoli che costituiscono parte integrante dei principi generali del diritto di cui il giudice comunitario assicura il rispetto e, più in particolare, con l'art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

- 3) Se un giudice nazionale, cui è sottoposta una controversia tra due soggetti privati, nella fattispecie un lavoratore e il suo precedente datore di lavoro, possa disapplicare una disposizione di diritto nazionale incompatibile con le disposizioni di una direttiva comunitaria, quale l'art. 67 della legge 13 febbraio 1998 (...), al fine di conferire efficacia ad altre disposizioni di diritto nazionale, che recepiscono per ipotesi correttamente una direttiva comunitaria, quali le disposizioni contenute nel contratto collettivo di lavoro 2 ottobre 1975, n. 24 (...), ma la cui effettiva applicazione è ostacolata dalla disposizione di diritto nazionale incompatibile con le disposizioni di una direttiva comunitaria, nella fattispecie l'art. 67 della legge 13 febbraio 1998.
- 4) 1. Se l'art. 2 della direttiva [98/59], in particolare ai nn. 1, 2 e 3, debba essere interpretato nel senso che osta ad una disposizione nazionale quale l'art. 66, n. 1, della legge 13 febbraio 1998 (...), ai sensi del quale il datore di lavoro che intende adempiere agli obblighi ad esso incombenti nell'ambito di un licenziamento collettivo è tenuto solo a fornire la prova che ha soddisfatto le condizioni seguenti:
- 1° aver presentato al consiglio d'impresa o, in mancanza di quest'ultimo, alla delegazione sindacale o, in mancanza di questa, ai lavoratori una relazione scritta indicando il suo intento di procedere ad un licenziamento collettivo;
- 2° poter fornire la prova che, relativamente all'intento di procedere ad un licenziamento collettivo, ha riunito il consiglio d'impresa o, in mancanza di questo, ha tenuto una riunione con la delegazione sindacale o, in mancanza di questa, con i lavoratori;
- 3° aver consentito ai rappresentanti del personale nell'ambito del consiglio d'impresa o, in mancanza di questo, ai membri della delegazione sindacale o, in mancanza di questa, ai lavoratori di sottoporre quesiti relativamente al licenziamento collettivo previsto e di formulare argomenti o presentare controproposte al riguardo;
- 4° avere esaminato i quesiti, gli argomenti e le controproposte di cui al n. 3, e avervi risposto.
2. Se la stessa disposizione [della direttiva] debba essere intesa nel senso che osta ad una disposizione nazionale quale l'art. 67, secondo comma, della legge 13 febbraio 1998 (...), nella parte in cui stabilisce che il lavoratore licenziato può far valere il mancato rispetto della procedura di informazione e di consultazione solo per il motivo che il datore di lavoro non ha osservato le condizioni previste dall'art. 66, n. 1, secondo comma, di cui al punto 1. della presente questione».

#### IV – Le interpretazioni del diritto nazionale e la ricevibilità delle questioni pregiudiziali

15. Ritengo che, prima di passare all'esame delle questioni pregiudiziali, sia necessario soffermarsi sull'interpretazione del diritto nazionale e sui connessi problemi di ricevibilità della domanda di rinvio.

16. In effetti, sulla base di quanto risulta dalla decisione di rinvio e dalle osservazioni delle parti, l'art. 67 della legge del 1998, il quale prevede una serie di limiti per il diritto del singolo lavoratore di impugnare un licenziamento collettivo, può essere interpretato in due modi radicalmente diversi.

17. Secondo una prima interpretazione, i limiti alle possibilità di ricorso individuale fissati dal citato art. 67 sarebbero applicabili soltanto ai ricorsi proposti al fine di ottenere gli specifici rimedi offerti, nel caso di licenziamento collettivo illegittimo, dalla legge del 1998: in altri termini, tali limiti si applicherebbero soltanto ai ricorsi diretti ad ottenere la reintegrazione del lavoratore licenziato o la sospensione del termine di preavviso. E ciò in ragione del fatto che tali rimedi sono specifici della legge del 1998 (3).

18. Una seconda interpretazione, invece, ritiene che i limiti alle possibilità di ricorso individuale contenute nell'art. 67 della legge del 1998 non si applichino soltanto agli specifici rimedi previsti da detta legge, ma, più in generale, a tutti i ricorsi individuali proposti da lavoratori contro un licenziamento collettivo per contestare il mancato rispetto della procedura di informazione e consultazione. In particolare, secondo tale interpretazione, i limiti di cui al citato art. 67 si applicherebbero anche ad azioni intentate dai singoli lavoratori per ottenere, ad esempio, un risarcimento del danno. Il giudice del rinvio, pur non prendendo posizione in modo chiaro, sembra orientato a preferire questa seconda interpretazione.

19. È chiaro che, seguendo la prima interpretazione, il presente procedimento pregiudiziale perderebbe qualunque rilievo. Seguendo tale interpretazione, infatti, i limiti previsti dall'art. 67 della legge del 1998 potrebbero al massimo precludere ad un lavoratore l'ottenimento di taluni specifici rimedi, ma non gli impedirebbero comunque mai di intentare un'azione in giustizia per contestare un licenziamento collettivo sulla base di una normativa diversa dalla legge del 1998, e di ottenere eventualmente adeguata soddisfazione, ad esempio attraverso un risarcimento del danno. Di conseguenza, appare del tutto evidente che non sarebbe più possibile individuare profili di contrasto né con l'art. 6 della direttiva 98/59, né con il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva e con la Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Ciò che infatti tali disposizioni richiedono è che siano garantiti adeguati strumenti di tutela, non uno specifico rimedio.

20. Almeno una parte della giurisprudenza belga segue la prima interpretazione: così, ad esempio, il giudice investito in primo grado della causa principale, la cui decisione è stata poi impugnata dinanzi al giudice del rinvio. La stessa Cour du travail de Liège, in una diversa formazione, ha pronunciato il 30 aprile 2007 una decisione in tal senso, osservando in particolare che l'interpretazione secondo la quale le condizioni di cui all'art. 67 della legge del 1998 si applicherebbero a tutti i ricorsi, e non solo a quelli diretti ad ottenere gli specifici rimedi aggiuntivi introdotti da tale legge, «constituirebbe (...) un vertiginoso arretramento dei diritti e delle azioni che derivano ai lavoratori dal contratto collettivo n. 24» (4).

21. Tra l'altro, risulta dai documenti di causa ed è stato confermato all'udienza che, dinanzi al giudice del rinvio, la questione della possibile reintegrazione dei lavoratori nella società Mono Car non si è neppure posta, il che renderebbe tutte le problematiche sollevate dal giudice del rinvio, se si seguisse la prima interpretazione, doppiamente irrilevanti.

22. Fermo restando che non è compito della Corte interpretare il diritto nazionale, devo confessare che fatico a comprendere come il giudice nazionale possa preferire l'interpretazione più rigida dell'art. 67. Ciò, in particolare, considerando il fatto, ricordato anche all'udienza, che la legge del 1998 in cui tale articolo è inserito è stata varata, in seguito ad un traumatico licenziamento collettivo in uno stabilimento Renault, al fine di rafforzare la tutela dei lavoratori nel caso di licenziamenti collettivi. Già soltanto per questa ragione sembra difficile ammettere che una legge nata in un simile contesto abbia in realtà finito per ridurre, in concreto, i diritti riconosciuti ai lavoratori licenziati.

23. Osservo, inoltre, che gli artt. 68 e 69 della legge del 1998 si limitano a disciplinare rispettivamente la sospensione del termine di preavviso (art. 68) e la domanda di reintegrazione del lavoratore (art. 69). Tali due ipotesi, nell'economia della legge del 1998, sembrano esaurire l'ambito dei rimedi a cui detta legge si riferisce, il che confermerebbe il fatto che la legge del 1998 possiede un campo di applicazione limitato a questi specifici ed eccezionali rimedi (sospensione del termine di preavviso e reintegrazione). Va infatti osservato che, ai sensi dell'art. 68, la sospensione del termine di preavviso opera automaticamente e, qualora non ne ricorrano i presupposti, si applica l'art. 69, che obbliga il lavoratore a chiedere la reintegrazione: «il lavoratore deve inoltre chiedere (...) la reintegrazione nel suo impiego».

24. È in particolare il governo belga che, nelle proprie osservazioni scritte, sostiene l'irricevibilità delle questioni pregiudiziali, dal momento che l'art. 67 della legge del 1998 non sarebbe applicabile nel caso di specie.

25. Si deve in effetti ammettere che il procedimento logico seguito dal giudice del rinvio per rivolgersi alla Corte non è privo di difetti. In particolare, tale giudice, dopo avere prospettato due possibili interpretazioni del diritto nazionale, e senza avere preso chiaramente posizione a favore di una di esse, ha indirizzato alla Corte una serie di interrogativi che hanno senso solo qualora si prediliga una delle due interpretazioni. Di conseguenza, la Corte è qui chiamata a pronunciarsi su un problema che potrebbe diventare del tutto irrilevante se il giudice nazionale, in conclusione, decidesse di optare per un'altra interpretazione del proprio diritto interno.

26. Tutto ciò premesso, tuttavia, ritengo che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale non soddisfi le condizioni, invero piuttosto rigide, che la giurisprudenza della Corte ha delineato come necessarie per rifiutare la risposta alle questioni sollevate dal giudice nazionale.

27. Da un lato, infatti, è costante l'insegnamento della Corte secondo il quale spetta al giudice nazionale valutare il contesto del diritto interno e l'utilità di una pronuncia della Corte al fine della decisione della controversia nazionale (5).

28. Dall'altro lato, ritengo che le questioni che la Cour du travail de Liège sottopone possano essere comunque interpretate come una generica richiesta alla Corte di giustizia di chiarire taluni aspetti della direttiva 98/59, al fine di consentire al giudice nazionale di interpretare il proprio diritto interno in un modo che non contrasti con le disposizioni del diritto comunitario.

29. Ritengo pertanto che le eccezioni di irricevibilità proposte dal Regno del Belgio non possano essere accolte.

#### V – Sulla direttiva 98/59

30. Mi sembra utile, prima di passare all'esame delle singole questioni pregiudiziali, svolgere alcune considerazioni generali sulla direttiva 98/59. In particolare, una volta chiariti alcuni aspetti che la caratterizzano, sarà più semplice fornire una risposta alle questioni.

#### A – Origini, scopi e caratteristiche della direttiva

31. La prima norma comunitaria ad occuparsi di licenziamenti collettivi è stata la direttiva 75/129/CEE (6). In particolare, la spinta decisiva per l'adozione della citata direttiva fu l'osservazione che i grandi gruppi industriali, al momento di operare licenziamenti collettivi, sceglievano di licenziare i lavoratori assunti negli Stati membri della Comunità in cui la tutela contro il licenziamento era particolarmente debole.

32. In effetti, fin dall'inizio la normativa comunitaria in materia di licenziamento si è caratterizzata per una natura duplice. Da un lato, infatti, il legislatore ha fin da subito ricordato l'esistenza di finalità sociali alla base del sistema comunitario, indicando la necessità di «rafforzare la tutela dei lavoratori» quale spinta decisiva all'origine della direttiva 75/129 (7). Dall'altro lato, tuttavia, la direttiva stessa è stata adottata utilizzando la base giuridica dell'attuale art. 94 (ex art. 100) del Trattato, il quale prevede l'emanazione di direttive per il ravvicinamento delle disposizioni nazionali «che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato comune».

33. Tale duplice natura è riscontrabile agevolmente nei 'considerando' della direttiva 75/129. Il primo di essi, come si è visto, afferma la necessità di rafforzare la tutela dei lavoratori; il secondo prende atto delle differenze ancora esistenti nei vari Stati membri in materia di licenziamenti collettivi; il terzo, infine, osserva che «tali differenze possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato comune».

34. La direttiva 75/129 è stata modificata per la prima volta dalla direttiva 92/56 (8). A seguito di tale modifica la disciplina, pur senza essere modificata in profondità, ha acquisito (almeno teoricamente) un carattere più «sociale», come messo in evidenza, tra l'altro, dal primo 'considerando' della stessa direttiva del 1992, che fa riferimento alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nel 1989.

35. La direttiva 98/59 costituisce, come chiarisce il suo primo 'considerando', la codificazione della direttiva 75/129, e rappresenta dunque essenzialmente il testo consolidato della stessa, come modificato dalla direttiva 92/56.

36. È dunque possibile considerare la direttiva 98/59, a tutti gli effetti, come la versione attualmente in vigore della direttiva 75/129. Ciò, in particolare, consente di fare riferimento anche alla giurisprudenza relativa a quest'ultima direttiva, che citerò pertanto, dove opportuno, senza ripetere il fatto che, formalmente, la stessa si riferisce alla direttiva 75/129.

37. La direttiva 98/59 intende principalmente fissare, in caso di licenziamento collettivo, una serie di vincoli di tipo procedurale. In altri termini, la direttiva non intende vincolare, sotto il profilo sostanziale, le scelte che l'imprenditore può compiere nella gestione dell'impresa. In particolare, come la giurisprudenza della Corte ha sottolineato, la direttiva lascia intatta la libertà dell'imprenditore di procedere a licenziamenti (9) e, più in generale, quella di organizzare la propria attività economica nel modo che ritiene più opportuno (10).

38. È altresì chiaro, come risulta in particolare dall'art. 5 della direttiva, che la stessa si configura come una norma di armonizzazione che fissa uno standard minimo, lasciando gli Stati membri liberi di introdurre disposizioni normative più favorevoli ai lavoratori (11). In ragione di ciò, l'armonizzazione delle norme in caso di licenziamenti collettivi realizzata dalla direttiva ha un carattere parziale e limitato (12).

39. È del resto significativo che la giurisprudenza della Corte relativa a detta norma si sia concentrata soprattutto sull'ambito di applicazione della stessa. In particolare, hanno costituito oggetto di esame la nozione di stabilimento (13) e quella di licenziamento (14), l'applicabilità della direttiva in caso di cessazione totale dell'attività dell'impresa (15) e nei confronti di datori di lavoro senza scopo di lucro (16). Nello stesso ordine di idee, la Corte si è occupata del modo di interpretare le eccezioni all'ambito di applicazione della direttiva (17), del calcolo delle soglie per l'applicazione della stessa (18), del momento in cui si considera avvenuto il licenziamento (19).

#### **B – La direttiva conferisce diritti?**

40. Uno specifico problema che deve essere preliminarmente affrontato consiste nel determinare se la direttiva 98/59 conferisca diritti e, in caso affermativo, se tali diritti abbiano natura individuale (cioè siano riconosciuti ai lavoratori in quanto singoli) o collettiva (cioè siano riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori).

41. In particolare, i lavoratori interessati dal licenziamento sostengono, per ragioni facilmente intuibili, che la direttiva riconoscerebbe diritti a ciascun singolo lavoratore interessato da un licenziamento collettivo. Al contrario, la Commissione considera che la direttiva 98/59 riconosca diritti di natura collettiva.

42. Ritengo che la questione, come presentata nell'ambito delle osservazioni delle parti appena citate, sia mal posta.

43. La direttiva, in particolare, di per sé non configura e non riconosce diritti, né di natura individuale né di natura collettiva. Essa prevede che gli Stati membri debbano riconoscere, nel caso di licenziamenti collettivi, talune garanzie di tipo procedurale. Essa prevede inoltre, in particolare attraverso il suo art. 6, che gli Stati membri debbano creare adeguati strumenti per «far rispettare *gli obblighi* previsti dalla presente direttiva» (il corsivo è mio).

44. Come si vede, nell'unico articolo dedicato alle modalità per assicurare la concreta efficacia delle disposizioni della direttiva, il legislatore comunitario ha evitato di utilizzare il termine «diritti», preferendo invece parlare di «obblighi». La prospettiva, cioè, più che quella di una serie di diritti riconosciuti ai soggetti colpiti da un licenziamento collettivo, è quella di una serie di obblighi posti a carico dei datori di lavoro che decidono tale licenziamento.

45. Se l'osservazione appena svolta può certo essere indicativa dell'atteggiamento del legislatore, che del resto in un ambito come quello dei licenziamenti collettivi, per definizione assai delicato e caratterizzato da tradizioni nazionali estremamente lontane le une dalle altre, ha cercato una conciliazione di posizioni diversissime, rimane tuttavia il fatto che, a rigor di logica, ad un obbligo corrisponde un diritto. Di conseguenza, qual è il soggetto beneficiario, cioè titolare di un diritto, ai sensi dell'art. 6 della direttiva?

46. A mio avviso, tale soggetto non è indicato nella direttiva stessa, che ne lascia la determinazione alla libera scelta degli Stati membri. In particolare, va ricordata qui la lettera del citato art. 6. In base ad esso, gli Stati membri devono fare in modo che «*i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori* dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente direttiva» (il corsivo è mio).

47. La lettera dell'art. 6 è chiara. In particolare, gli Stati membri possono, nel pieno rispetto dell'art. 6, configurare un diritto di agire, nel caso di licenziamenti collettivi: a) ai soli rappresentanti dei lavoratori; b) ai soli lavoratori, individualmente considerati; c) sia ai rappresentanti dei lavoratori che ai singoli lavoratori (20).

48. Ritengo che le osservazioni che ho formulato relativamente alle origini e alle caratteristiche della direttiva 98/59 giustifichino pienamente una lettura dell'art. 6 della direttiva stessa aderente al dato letterale. In particolare, mi sembra del tutto ingiustificato, oltre che non necessario, utilizzare criteri interpretativi ulteriori per forzare la disposizione a dire più di quanto il legislatore abbia voluto. È chiaro che il legislatore comunitario ha inteso lasciare agli Stati membri un ampio margine discrezionale in materia: ciò che al legislatore premeva era garantire che in caso di licenziamenti collettivi fossero garantiti rimedi *effettivi*, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano, in ultima analisi, il risultato del conferimento, da parte degli Stati membri, di un diritto di azione individuale, collettivo o misto.

49. Del resto, la stessa Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 (21), prevede all'art. 27 che «*ai lavoratori o ai loro rappresentanti* devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali» (il corsivo è mio). Anche in tale sede, dunque, il legislatore ha confermato, utilizzando la congiunzione «o», la possibilità che il diritto all'informazione e consultazione sia riconosciuto a livello collettivo anziché individuale.

50. Nello stesso ordine di idee, anche la direttiva 2002/14 (22), che ha delineato un quadro generale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, lasciando peraltro intatto, ai sensi del suo art. 9, quanto previsto dalla direttiva 98/59, considera i rappresentanti dei lavoratori quali unici soggetti effettivamente coinvolti nella procedura di informazione e consultazione, e al quindicesimo 'considerando' precisa che «[l]a presente direttiva non pregiudica i sistemi nazionali in cui l'esercizio concreto di tale diritto implica una manifestazione collettiva di volontà da parte dei relativi titolari».

51. Va peraltro precisato, infine, che tutto il discorso svolto nelle presenti conclusioni riguarda esclusivamente le possibili violazioni dell'unico diritto sostanziale che si può ritenere derivi dalla direttiva 98/59, vale a dire il diritto all'informazione e consultazione. Ogni altro diritto eventualmente riconosciuto dagli ordinamenti nazionali ai lavoratori e/o ai loro rappresentanti non riguarda la vicenda in esame.

52. Chiariti tali aspetti preliminari, passerò ora all'esame delle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

#### **VI – Sulle questioni pregiudiziali**

##### **A – Sulla prima e sulla quarta questione**

###### **1. Sulla natura individuale o collettiva del diritto (prima questione, prima parte)**

53. Con la prima questione il giudice del rinvio interroga la Corte, in sostanza, sulla compatibilità con l'art. 6 della direttiva 98/59 di una disposizione nazionale che subordini il diritto di un singolo lavoratore di impugnare un licenziamento collettivo:

- a) al fatto che siano lamentate specifiche violazioni (mancato rispetto delle condizioni previste all'art. 66 della legge belga del 1998);
- b) soprattutto, al fatto che i rappresentanti dei lavoratori abbiano formalmente contestato al datore di lavoro le presunte violazioni in questione.

54. Nella discussione della prima questione le parti si sono concentrate essenzialmente sul problema enucleato al punto b) del paragrafo precedente, ovvero sulla natura individuale o collettiva del diritto ad impugnare un licenziamento collettivo. Di conseguenza, mi occuperò innanzitutto di questo primo aspetto. La discussione dei limiti alla possibilità di ricorso legati alla necessità di contestare solo talune specifiche violazioni [punto a) del paragrafo precedente] sarà invece condotta insieme a quella della quarta questione pregiudiziale.

#### a) Le posizioni delle parti

55. I sigg. Odemis e altri, ovvero i lavoratori interessati dal licenziamento collettivo, osservano innanzitutto che l'interpretazione della normativa belga in materia di licenziamenti collettivi utilizzata dal giudice del rinvio per formulare la prima questione pregiudiziale è ben lontana dall'essere quella unanimemente seguita. In particolare, come ho peraltro già rilevato più sopra, esiste un'altra interpretazione, apparentemente più fedele allo spirito della legge del 1998, secondo la quale il mancato rispetto delle condizioni previste all'art. 67 della legge stessa impedirebbe ai singoli lavoratori soltanto di chiedere la reintegrazione nel posto di lavoro o la sospensione del termine di preavviso, ma non ostacolerebbe in alcun modo la possibilità degli stessi di agire, ad esempio, per ottenere il risarcimento del danno derivante dal mancato rispetto della procedura di informazione e consultazione (23).

56. Di conseguenza, la soluzione che tali parti propongono per la prima questione pregiudiziale si configura, in un certo senso, quasi come formulata in via subordinata, dal momento che la prima linea di difesa dei lavoratori, anche se non direttamente utilizzabile dinanzi alla Corte, sembra essere quella di sostenere l'interpretazione della normativa belga ricordata più sopra. In ogni modo, tali parti sostengono che la direttiva prevede un diritto all'informazione e consultazione che riguarda anche i lavoratori individualmente, e non solo i rappresentanti degli stessi: di conseguenza, l'art. 6 della direttiva imporrebbe di riconoscere il diritto di ricorso anche ai lavoratori individualmente considerati.

57. Il Regno del Belgio, che affronta il merito delle questioni pregiudiziali soltanto in subordine, dopo aver sostenuto l'irricevibilità delle stesse (24), ritiene che la scelta dei mezzi per garantire i diritti derivanti dall'ordinamento comunitario rientri, in mancanza di più specifiche indicazioni nella direttiva, nella discrezionalità riconosciuta a ciascuno Stato membro. Di conseguenza, a condizione che i rimedi previsti consentano di garantire efficacemente i diritti, la scelta dei rimedi stessi operata da uno Stato membro non può essere oggetto di critica. Pertanto, dal momento che il diritto belga prevede un insieme di rimedi in grado di assicurare un adeguato rispetto delle disposizioni della direttiva 98/59, non esisterebbero contrasti tra la direttiva stessa e le norme dell'ordinamento belga.

58. La Commissione ritiene che la direttiva 98/59 riconosca diritti di natura collettiva, e non individuale: di conseguenza, a giudizio della Commissione non sussistono problemi di compatibilità con la direttiva in questione.

59. Dal canto suo, infine, il governo del Regno Unito ribadisce che la natura disgiuntiva del nesso «e/o» contenuto nell'art. 6 della direttiva 98/59 non può essere superata in via interpretativa, anche perché, in caso contrario, il funzionamento stesso del sistema delineato dalla direttiva sarebbe notevolmente ostacolato.

#### b) Valutazione

60. La conseguenza logica delle osservazioni che ho svolto più sopra relativamente alla natura generale della direttiva 98/59 (25) è la constatazione che, di per sé, la direttiva non impone di conferire ai singoli lavoratori, individualmente considerati, un autonomo diritto di impugnare un licenziamento collettivo nel caso di violazione del diritto all'informazione e consultazione.

61. Ciò, in particolare, risulta chiaro dal tenore letterale dell'art. 6 della direttiva, il quale richiede che gli Stati membri riconoscano ai «rappresentanti dei lavoratori e/o [ai] lavoratori» adeguate procedure amministrative e/o giurisdizionali per imporre il rispetto degli obblighi previsti dalla direttiva.

62. La legge belga del 1998, dal canto suo, configura, se interpretata come pare voler fare il giudice del rinvio, un modello peculiare, in cui un diritto di ricorso individuale del singolo lavoratore è conservato, subordinato però ad una previa «contestazione» del licenziamento collettivo da parte dei rappresentanti dei lavoratori. In pratica, il legislatore belga sembra configurare qui un diritto di natura collettiva, e non individuale. Infatti, la circostanza che il ricorso sia comunque presentato individualmente non può far ignorare il fatto che, comunque, sono i rappresentanti dei lavoratori ad essere i titolari del potere di prendere la decisione fondamentale di contestare o meno il licenziamento. Ciò non contrasta con la direttiva 98/59, che in effetti indica proprio i rappresentanti dei lavoratori, più che i singoli lavoratori, quali interlocutori del datore di lavoro che intende procedere ad un licenziamento collettivo (cfr., ad esempio, l'art. 2 della direttiva).

63. Di conseguenza, tale legge non appare in contrasto con l'art. 6 della direttiva, il quale ammette la possibilità che uno Stato membro configuri il diritto all'informazione e alla consultazione, in caso di licenziamenti collettivi, come un diritto collettivo.

64. Già in un'altra occasione la Corte, sia pure con riferimento ad una questione specifica diversa, ha rifiutato un'interpretazione teleologica della direttiva sui licenziamenti collettivi, e ha seguito puntualmente un'interpretazione letterale delle sue norme (26).

65. Tra l'altro, l'interpretazione letterale dell'art. 6 della direttiva 98/59 mi sembra si accordi perfettamente con la caratteristica che tale direttiva presenta, quella cioè di dare luogo ad una regolamentazione di compromesso, chiamata a trovare un punto di equilibrio sia tra i divergenti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori che fra le diverse tradizioni esistenti, in materia di relazioni sindacali, nei vari Stati membri della Comunità.

## **2. Sulla compatibilità con la direttiva di una limitazione delle possibilità di ricorso ai casi di specifiche violazioni (prima questione, seconda parte, e quarta questione)**

**66.** Per quanto riguarda il secondo aspetto sollevato con la prima questione pregiudiziale, cioè quello relativo alla compatibilità con l'art. 6 della direttiva 98/59 di una disciplina nazionale la quale limiti a talune specifiche violazioni i casi in cui è possibile impugnare un licenziamento collettivo, il problema si riconnette a quello sollevato con la quarta questione pregiudiziale, relativa alla compatibilità tra l'art. 2 della direttiva 98/59 e gli artt. 66 e 67 della legge belga del 1998.

**67.** Più specificamente, si tratta di verificare se possa essere compatibile con la direttiva 98/59 (sia con l'art. 2 che con l'art. 6 della stessa) un sistema che in caso di licenziamenti collettivi limitati, di fatto, gli obblighi del datore di lavoro al rispetto di talune specifiche condizioni che non esauriscono, tuttavia, l'ambito degli obblighi previsti dalla direttiva 98/59. Allo stesso modo, si deve determinare se comporti problemi di compatibilità con la citata direttiva il fatto che un ricorso contro un licenziamento collettivo sia possibile soltanto per il caso di mancato rispetto delle predette condizioni.

**68.** In concreto, il problema nasce dal fatto che, come si è visto più sopra, gli artt. 66 e 67 della legge belga del 1998 delineano un sistema in cui il datore di lavoro è tenuto a fornire la prova soltanto di avere rispettato le quattro condizioni elencate al secondo comma del n. 1 dell'art. 66: avere predisposto una relazione scritta per i rappresentanti dei lavoratori, avere convocato i rappresentanti stessi, avere loro permesso di porre questioni e di formulare proposte, avere fornito una risposta alle eventuali questioni e proposte. Inoltre, ai sensi dell'art. 67 della citata legge, solo una presunta violazione di tali quattro condizioni consente un ricorso contro il licenziamento collettivo.

**69.** Anche qui, come in relazione alla prima questione, ribadisco che l'interpretazione del diritto nazionale che il giudice del rinvio sembra prediligere appare francamente discutibile. Se infatti, come giustamente ricorda il governo belga nelle sue osservazioni anche a proposito della quarta questione pregiudiziale, si seguisse l'interpretazione giurisprudenziale secondo la quale le norme che limitano le possibilità di ricorso contro i licenziamenti collettivi contenute nella legge del 1998 si riferiscono soltanto ai rimedi della reintegrazione nel posto di lavoro e della sospensione del termine di preavviso, i problemi di compatibilità del diritto belga con la direttiva 98/59 scomparirebbero, poiché resterebbe intatta la possibilità di utilizzare tutti gli altri rimedi previsti nel diritto del lavoro belga, in particolare il risarcimento del danno (27).

**70.** È pacifico che, nel diritto belga, l'insieme degli obblighi previsti dalla direttiva 98/59 a carico del datore di lavoro è stato correttamente recepito dal contratto collettivo n. 24. Se dunque si interpretasse la legge del 1998 come un semplice strumento che ha inteso rafforzare la posizione dei lavoratori, è evidente che le regole del contratto collettivo n. 24, permanendo in vigore, rappresenterebbero un corretto recepimento della direttiva stessa.

**71.** Lasciando tuttavia anche qui al giudice nazionale il compito di interpretare il diritto interno dello Stato membro, ci si deve porre nell'ottica di una posizione interpretativa, a quanto pare preferita dal giudice del rinvio, secondo la quale le limitazioni alle possibilità di ricorso contenute nella legge del 1998 sarebbero applicabili a tutti i ricorsi dei lavoratori interessati da un licenziamento collettivo i quali lamentino la violazione della procedura di informazione e consultazione.

**72.** Ebbene, se si dovesse ritenere che la legge del 1998 abbia sostanzialmente ridotto gli obblighi del datore di lavoro e, di conseguenza, le possibilità di ricorso dei lavoratori ai soli obblighi previsti al secondo comma del n. 1 dell'art. 66 della legge stessa, mi sembra evidente che saremmo in presenza di una incompatibilità con il diritto comunitario.

**73.** Non vi sono infatti dubbi che gli obblighi indicati al secondo comma del n. 1 dell'art. 66 della legge del 1998 non costituiscono la totalità di quelli imposti dalla direttiva 98/59. Ad esempio, come correttamente osservato dai lavoratori intervenuti, manca un'esplicita indicazione della necessità che i contatti tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori abbiano, in generale, almeno l'obiettivo del raggiungimento di un accordo. Proprio la mancanza di esplicita indicazione di un tale obiettivo è stata alla base, nel 1994, di una condanna per inadempimento del Regno Unito (28). Ancora, ad esempio, l'art. 66 della legge del 1998 non prevede che la comunicazione scritta del datore di lavoro contenga i dettagli del previsto licenziamento indicati all'art. 2, n. 3, primo comma, lett. b), della direttiva.

**74.** Del resto, lo stesso governo belga riconosce implicitamente che le condizioni imposte al datore di lavoro dall'art. 66 della legge del 1998 non costituiscono la totalità di quelle imposte dalla direttiva 98/59. Tale governo, tuttavia, ribadisce che la legge del 1998 si è limitata a prevedere un livello ulteriore di tutela dei lavoratori interessati dai licenziamenti collettivi, senza intaccare in alcun modo il sistema instaurato dal contratto collettivo n. 24. Nello stesso senso si è pronunciata la Commissione.

## **3. Conclusioni sulla prima e sulla quarta questione**

**75.** Ritengo di conseguenza che la prima e la quarta questione pregiudiziale debbano essere risolte dichiarando che la direttiva 98/59 non osta ad una disposizione nazionale che, in caso di violazione della procedura di informazione e consultazione, limiti ai soli rappresentanti dei lavoratori il diritto di impugnare un licenziamento collettivo, o che condizioni ad una contestazione dei rappresentanti dei lavoratori il diritto individuale di impugnare il licenziamento collettivo. Per contro, la medesima direttiva osta ad una normativa nazionale la quale consenta di impugnare un licenziamento collettivo solo per talune specifiche violazioni degli obblighi previsti dalla direttiva, e non per tutte le violazioni degli obblighi stessi.

## **B – Sulla seconda questione**

### **1. Introduzione**

**76.** Con la seconda questione, proposta in subordine, il giudice del rinvio chiede in sostanza, per il caso in cui le disposizioni nazionali richiamate nella prima questione non contrastino con la direttiva 98/59, se le stesse non contrastino con i diritti fondamentali e, più specificamente, con l'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.



77. Poiché, come ho appena esposto, propongo alla Corte di rilevare un'incompatibilità con la direttiva 98/59 sotto uno dei due profili evidenziati dal giudice nazionale, ovvero quello della limitazione dei possibili motivi di ricorso, il problema della compatibilità con i diritti fondamentali si pone, a mio giudizio, in particolare per la necessità della previa contestazione da parte dei rappresentanti dei lavoratori quale condizione per l'ammissibilità di un ricorso individuale.

78. Osservo peraltro che un'eventuale illegittimità della tutela dei diritti in forma collettiva si potrebbe ripercuotere sulla stessa legittimità della direttiva 98/59, dal momento che, come si è visto, il suo art. 6 ammette, in generale, la possibilità che il diritto di azione sia riconosciuto, nel caso di violazioni della procedura di informazione e consultazione, anche soltanto in forma collettiva.

## 2. Argomenti delle parti

79. I sigg. Odemis e altri sostengono in proposito che una normativa nazionale che limiti ai soli rappresentanti dei lavoratori il diritto di impugnare un licenziamento collettivo, escludendo di conseguenza una possibilità di ricorso dei lavoratori a titolo individuale, anche se fosse compatibile con la direttiva 98/59 violerebbe in ogni caso il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva.

80. La Commissione, insistendo nella propria interpretazione secondo cui la direttiva 98/59 riconosce un diritto di tipo collettivo, e non individuale, nega l'esistenza di qualunque possibile contrasto con il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva e con la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). Sostanzialmente simile è la posizione difesa dal Regno Unito.

81. Il Regno del Belgio, dal canto suo, muove ancora dalla premessa secondo cui la legge belga del 1998 non ha in alcun modo limitato i diritti dei lavoratori già riconosciuti dal contratto collettivo n. 24. Di conseguenza, le osservazioni presentate dal governo belga si limitano ad osservare che il fatto di precludere ai lavoratori individualmente considerati la possibilità di chiedere lo specifico rimedio della reintegrazione nel posto di lavoro senza una previa contestazione dei rappresentanti dei lavoratori stessi non costituisce una violazione del diritto fondamentale alla tutela giurisdizionale effettiva, dal momento che i singoli lavoratori conservano comunque la possibilità di utilizzare numerosi altri rimedi.

## 3. Valutazione

82. Anche in questo caso, naturalmente, la questione ha senso solo nell'ottica di un'interpretazione della legge belga del 1998 secondo la quale le disposizioni della stessa, in ultima analisi, rappresenterebbero una restrizione dei diritti riconosciuti ai lavoratori dalla normativa preesistente e, in particolare, dal contratto collettivo n. 24.

83. La Corte, com'è noto, ha affermato che il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva costituisce un principio fondamentale del diritto comunitario (29), che deriva dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri ed è stato sancito sia dalla CEDU, agli artt. 6 e 13, che dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

84. Tale diritto implica in primo luogo che gli interessati possano far valere dinanzi ad un giudice nazionale, nei modi eventualmente determinati dagli Stati membri, i diritti loro conferiti dall'ordinamento comunitario (30).

85. Tuttavia, il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, inteso nella sua accezione più ampia, non trova applicazione soltanto con riferimento ai diritti riconosciuti dall'ordinamento comunitario, ma può anche essere inserito in una prospettiva più generale, con riferimento a tutti i diritti garantiti dagli ordinamenti interni di ciascuno Stato membro. Tale specifica accezione del principio può essere esaminata specialmente con riferimento alla CEDU.

86. Per quanto riguarda le specifiche disposizioni CEDU che devono essere considerate in questa sede, il giudice del rinvio richiama – ritengo correttamente – il solo art. 6 della stessa, che sancisce il diritto ad un processo equo, e di conseguenza anche il diritto all'accesso ad un giudice, nell'ambito sia del diritto civile che del diritto penale.

87. L'art. 13, dedicato esplicitamente al diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, non sembra poter essere invocato qui, dal momento che lo stesso presuppone che sia lamentata una violazione di un diritto sostanziale garantito dalla Convenzione stessa. Nel presente caso, tuttavia, nessuna parte sostiene che si sarebbe in presenza di una lesione di un diritto fondamentale sancito dalla CEDU.

88. L'art. 6 della CEDU, com'è noto, stabilisce che «ogni persona ha diritto ad un'equa e pubblica udienza entro un termine ragionevole, davanti a un tribunale indipendente e imparziale costituito per legge, al fine della determinazione sia dei suoi diritti e dei suoi doveri di carattere civile, sia della fondatezza di ogni accusa penale che gli venga rivolta».

89. La giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo ha interpretato l'art. 6 della CEDU affermando che lo stesso garantisce, innanzitutto, il «diritto ad un tribunale»: il diritto, cioè, a sottoporre ad un giudice le proprie pretese (31). Tuttavia, la stessa giurisprudenza di Strasburgo afferma che, al fine di poter applicare la disposizione in esame, è necessario che esista una contestazione relativa ad un «diritto» che si può ragionevolmente sostenere sia riconosciuto nel diritto interno dello Stato interessato (32).

90. Ebbene, come si è visto, l'ordinamento belga sembra riconoscere il diritto di informazione e consultazione quale diritto non individuale, ma collettivo (33). Allo stesso tempo, tale diritto è accompagnato, nella legge del 1998, da specifici strumenti di tutela che, in sostanza, sono riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori.

91. Il fatto che il diritto belga riconosca tale diritto quale diritto collettivo non pone, di per sé, problemi di contrasto con la CEDU, dal momento che il diritto in questione non è previsto dalla Convenzione stessa.

92. Ora, se tale diritto può legittimamente, alla luce della CEDU e dei diritti fondamentali in generale, essere un diritto collettivo, appare del tutto ammissibile che anche la tutela dello stesso abbia natura collettiva, passando per l'eventuale azione dei rappresentanti dei lavoratori. Mi sembra infatti che si possa considerare essenziale, a questo proposito, un principio di simmetria tra la titolarità del diritto sostanziale e la possibilità di agire per ottenerne la tutela. Sulla base di tale principio, se un diritto ha natura collettiva, anche la sua tutela può avere natura collettiva.

**93.** Rispetto ad un diritto collettivo non è pertinente il richiamo, fatto dai sigg. Odemis e altri, alla sentenza che la Corte europea dei diritti dell'uomo ha reso nel caso *Philis*, in cui ha affermato la contrarietà all'art. 6 della CEDU di una norma greca che riservava ad un'associazione professionale il diritto di agire in giustizia per ottenere il pagamento delle parcelle dovute ad un libero professionista (34). In tale caso, infatti, non vi erano dubbi sul fatto che il professionista avesse un diritto individuale ad ottenere il pagamento, cosicché si era in presenza di un'ingiustificata asimmetria tra titolarità del diritto e possibilità di farlo valere dinanzi ad un giudice. Nel caso presente, invece, alla natura collettiva del diritto corrisponderebbe la natura collettiva del rimedio.

**94.** Se tuttavia, contrariamente a quanto sembra risultare dalla decisione di rinvio, si dovesse ritenere che il diritto belga riconosce un diritto individuale all'informazione e alla consultazione, ad esempio sulla base dell'art. 23 della costituzione belga (35), la prospettiva cambierebbe radicalmente, e ci si ritroverebbe in un caso analogo a quello dell'appena citata sentenza *Philis* della Corte europea dei diritti dell'uomo. In tale ipotesi, la contrarietà all'art. 6 della CEDU sarebbe a mio avviso certa, essendo manifestamente contrario all'art. 6 CEDU il riconoscimento di una tutela soltanto collettiva rispetto ad un diritto individuale. Spetta comunque al giudice nazionale, che resta il solo competente ad interpretare il diritto interno, verificare se il diritto belga riconosca o meno un diritto individuale all'informazione e alla consultazione.

**95.** Un ultimo aspetto specifico che deve essere preso in considerazione riguarda l'eventuale rilievo, nel caso di specie, dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali, ai sensi del quale «ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali».

**96.** Ci si potrebbe chiedere se tale disposizione possa giocare un ruolo nella presente causa, in particolare imponendo di riconoscere comunque un diritto di ricorso individuale nel caso di violazioni della procedura di informazione e consultazione da parte del datore di lavoro. Ritengo tuttavia che la risposta debba essere negativa.

**97.** Al riguardo, non si può trascurare la scelta che è stata compiuta affermando, in tale articolo, che la tutela è garantita ad ogni lavoratore contro ogni licenziamento «ingiustificato». Questa precisazione evidenzia che la tutela non è riconosciuta, quale diritto fondamentale individuale, per qualunque tipo di irregolarità che possa caratterizzare un licenziamento (36). Essa indica chiaramente che si deve essere in presenza di una irregolarità grave, quale può darsi, ad esempio, in relazione al merito stesso della scelta di licenziare. Le violazioni della direttiva 98/59, per contro, non sembrano tali da autorizzare il richiamo all'art. 30 della Carta, dato che esse, considerato il contenuto della direttiva, sono destinate a dare luogo ad illegittimità di tipo formale/procedurale.

**98.** In conclusione, non ci sono elementi sufficienti per ritenere che la direttiva 98/59 sia stata in qualche misura superata dalla successiva evoluzione del diritto comunitario, né che la stessa sia illegittima, alla luce dei principi generali, nella parte in cui ammette la possibilità di configurare il diritto all'informazione e alla consultazione come un diritto collettivo. Nel recepire gli obblighi di tutela previsti dalla direttiva 98/59 gli Stati membri sono però tenuti, ai sensi del principio della tutela giurisdizionale effettiva, a prevedere una tutela corrispondente al tipo di diritto sostanziale che essi riconoscono, individuale oppure collettivo.

**99.** Propongo di conseguenza alla Corte di risolvere la seconda questione pregiudiziale dichiarando che il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva non osta ad una normativa che, nel caso di licenziamenti collettivi, riconosca il diritto all'informazione e alla consultazione quale diritto collettivo e, di conseguenza, permetta di agire, in caso di violazione dello stesso, soltanto ai rappresentanti dei lavoratori, e non ai lavoratori individualmente considerati. Qualora tuttavia il diritto all'informazione e alla consultazione sia configurato nell'ordinamento nazionale quale diritto individuale, il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva osta ad una disciplina che permetta di far valere tale diritto solo ai rappresentanti dei lavoratori, o che subordini un ricorso individuale ad una previa contestazione dei rappresentanti dei lavoratori.

### **C – Sulla terza questione**

**100.** Con la terza questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se, nell'ambito di una controversia tra soggetti privati, un giudice nazionale possa disapplicare una disposizione interna (qui l'art. 67 della legge del 1998) contraria ad una direttiva comunitaria. Ciò, nel caso specifico, al fine di poter applicare un'altra norma nazionale compatibile con la predetta direttiva (qui il contratto collettivo n. 24 del 1975).

**101.** La questione, naturalmente, può essere rilevante soltanto qualora la Corte ravvisi un possibile problema di compatibilità tra la normativa belga e la direttiva 98/59.

**102.** Mi sembra tuttavia che porre la questione in termini di possibile disapplicazione e, quindi, di possibile effetto diretto orizzontale di una direttiva rappresenti un'inutile complicazione di un problema che può essere risolto in modo molto più semplice.

**103.** Come ho infatti già ampiamente indicato in precedenza, non vi sono dubbi sul fatto che il diritto nazionale può, nel caso in esame, essere interpretato in due modi differenti. Secondo una prima interpretazione, la quale è l'unica a poter presentare problemi di compatibilità con il diritto comunitario, la legge del 1998 avrebbe sostanzialmente ridotto la tutela riconosciuta ai singoli lavoratori in caso di licenziamento collettivo. Viceversa, una seconda interpretazione ritiene che la legge del 1998 non abbia in alcun modo limitato i diritti già riconosciuti ai lavoratori sulla base delle precedenti disposizioni e, in particolare, del contratto collettivo n. 24. Tale seconda interpretazione non presenta alcun possibile problema di compatibilità con il diritto comunitario.

**104.** Di conseguenza, poiché i possibili profili di incompatibilità con il diritto comunitario della normativa belga si connettono ad una sola delle due interpretazioni possibili del diritto nazionale, è evidente che l'eventuale affermazione di tale incompatibilità da parte della Corte potrebbe, al più, obbligare il giudice nazionale a seguire la seconda interpretazione. In altri termini, si tratterebbe non di disapplicare una norma nazionale, ma semplicemente di dare al diritto nazionale un'interpretazione conforme al diritto comunitario, seguendo la costante giurisprudenza della Corte in tal senso (37).

**105.** In effetti, osservo che le parti nel presente procedimento, ivi compresi i lavoratori interessati, hanno di fatto suggerito alla Corte una soluzione in linea con quella qui proposta (38).

**106.** Pertanto, dal momento che, come ho indicato più sopra, considero che l'interpretazione della legge del 1998 secondo la quale essa porrebbe limiti e condizioni per tutti i ricorsi individuali contro i licenziamenti collettivi (e non solo per quelli diretti ad ottenere la reintegrazione o la sospensione del termine di preavviso) contrasti con il diritto comunitario, ritengo che il giudice del rinvio dovrà qui seguire l'altra interpretazione, ai sensi della quale le condizioni indicate all'art. 67 della legge del 1998 si applicano soltanto alle domande dirette ad ottenere gli specifici rimedi introdotti da tale legge.

**107.** Così come concepita, in termini di possibile disapplicazione di una norma interna, la questione posta dal giudice del rinvio non dovrebbe dunque neppure ricevere una risposta. Riformulandola tuttavia al fine di fornire comunque un'indicazione utile al giudice nazionale, propongo alla Corte di dichiarare che, tra due interpretazioni possibili di una norma interna, in questo caso la legge 13 febbraio 1998, recante disposizioni a favore dell'impiego, una delle quali contrasti con il diritto comunitario, il giudice nazionale è tenuto a seguire quella che non presenta profili di incompatibilità con il diritto comunitario stesso.

## VII – Conclusioni

**108.** Sulla base delle considerazioni svolte, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali sollevate dalla Cour du travail de Liège nei termini seguenti:

La direttiva 98/59 non osta ad una disposizione nazionale che, in caso di violazione della procedura di informazione e consultazione, limiti ai soli rappresentanti dei lavoratori il diritto di impugnare un licenziamento collettivo, o che condizioni ad una contestazione dei rappresentanti dei lavoratori il diritto individuale di impugnare il licenziamento collettivo. Per contro, la medesima direttiva osta ad una normativa nazionale la quale consenta di impugnare un licenziamento collettivo solo per talune specifiche violazioni degli obblighi previsti dalla direttiva, e non per tutte le violazioni degli obblighi stessi.

Il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva non osta ad una normativa che, nel caso di licenziamenti collettivi, riconosca il diritto all'informazione e alla consultazione quale diritto collettivo e, di conseguenza, permetta di agire, in caso di violazione dello stesso, soltanto ai rappresentanti dei lavoratori, e non ai lavoratori individualmente considerati. Qualora tuttavia il diritto all'informazione e alla consultazione sia configurato nell'ordinamento nazionale quale diritto individuale, il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva osta ad una disciplina che permetta di far valere tale diritto solo ai rappresentanti dei lavoratori, o che subordini un ricorso individuale ad una previa contestazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Tra due interpretazioni possibili di una norma interna, in questo caso la legge 13 febbraio 1998, recante disposizioni a favore dell'impiego, una delle quali contrasti con il diritto comunitario, il giudice nazionale è tenuto a seguire quella che non presenta profili di incompatibilità con il diritto comunitario stesso.

---

1 – Lingua originale: l'italiano.

---

2 – GU L 225, pag. 16.

---

3 – Rilevo peraltro che anche la sospensione del preavviso e la reintegrazione, che costituiscono apparentemente misure assai drastiche, hanno in realtà solo lo scopo di far perdurare (o di ripristinare) il rapporto di lavoro fino a quando tutte le corrette procedure per il licenziamento collettivo non siano state seguite. Cfr. la decisione di rinvio, pag. 22.

---

4 – «constituerait (...) un vertigineux recul des droits et actions que les travailleurs puissent dans la C.C.T. n° 24» : Cour du travail de Liège, sentenza 30 aprile 2007, R.G. 32.872/04, pag. 34.

---

5 – V., ad esempio, sentenza 17 luglio 2008, causa C-500/06, Corporación Dermoestética (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 23 e giurisprudenza ivi citata).

---

6 – 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).

---

7 – Primo 'considerando' della direttiva 75/129.

---

8 – Direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/56/CEE, che modifica la direttiva 75/129/CEE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai licenziamenti collettivi (GU L 245, pag. 3).

---

9 – Sentenze 12 febbraio 1985, causa 284/83, Nielsen & Søn (Racc. pag. 553, punto 10), e 7 settembre 2006, cause riunite da C-187/05 a C-190/05, Agorastoudis e a. (Racc. pag. I-7775, punto 35).

---

10 – Sentenza 7 dicembre 1995, causa C-449/93, Rockfon (Racc. pag. I-4291, punto 21).

---

11 – Cfr. anche sentenza 8 giugno 1982, causa 91/81, Commissione/Italia (Racc. pag. 2133, punto 11).

---

12 – Cfr. sentenza 8 giugno 1994, causa C-383/92, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-2479, punto 25).

---

13 – Sentenze Rockfon, cit. alla nota 10, e 15 febbraio 2007, causa C-270/05, Athinaiki Chartopoiia AE (Racc. pag. I-1499).

- [14](#) – Sentenze Nielsen & Søn, cit. alla nota 9, e 12 ottobre 2004, causa C-55/02, Commissione/Portogallo (Racc. pag. I-9387).
- 
- [15](#) – Sentenze 28 marzo 1985, causa 215/83, Commissione/Belgio (Racc. pag. 1039), e Agorastoudis e a., cit. alla nota 9.
- 
- [16](#) – Sentenza 16 ottobre 2003, causa C-32/02, Commissione/Italia (Racc. pag. I-12063).
- 
- [17](#) – Sentenze 17 dicembre 1998, causa C-250/97, Lauge e a. (Racc. pag. I-8737), e Agorastoudis e.a., cit. alla nota 9 (punto 29).
- 
- [18](#) – Sentenza 18 gennaio 2007, causa C-385/05, Confédération générale du travail e a. (Racc. pag. I-611).
- 
- [19](#) – Sentenza 27 gennaio 2005, causa C-188/03, Junk (Racc. pag. I-885).
- 
- [20](#) – In proposito, un confronto tra le diverse versioni linguistiche non lascia trasparire divergenze tra le stesse. In particolare, per quanto riguarda la prima parte della frase, la più importante nel presente contesto, cfr., ad esempio, la versione francese «les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs», quella inglese «the workers' representatives and/or workers», quella tedesca «Arbeitnehmervetreter und/oder (...) Arbeitnehmer», quella olandese «de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers». Fa eccezione la versione spagnola, che utilizza solo la congiunzione «o», e prevede il riconoscimento del diritto a «los representantes de los trabajadores o los trabajadores». Ritengo peraltro che, anche solo sulla base della versione spagnola, un riconoscimento del diritto di azione tanto ai lavoratori individualmente considerati quanto ai loro rappresentanti non dovrebbe porre alcun problema: cfr. sentenza 12 luglio 2005, causa C-304/02, Commissione/Francia (Racc. pag. I-6263, punto 83).
- 
- [21](#) – GU C 364, pag. 1.
- 
- [22](#) – Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 11 marzo 2002, 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80, pag. 29).
- 
- [23](#) – Cfr. supra, paragrafo 17.
- 
- [24](#) – Cfr. supra, paragrafo 24.
- 
- [25](#) – Cfr. supra, paragrafi 30 e ss.
- 
- [26](#) – Sentenza Nielsen & Søn, cit. alla nota 9, punti 8-10.
- 
- [27](#) – Cfr. supra, paragrafi 19 e ss.
- 
- [28](#) – Sentenza Commissione/Regno Unito, cit. alla nota 12, punti 34 e ss.
- 
- [29](#) – V., ad esempio, sentenze 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston (Racc. pag. 1651, punto 18); 13 marzo 2007, causa C-432/05, Unibet (Racc. pag. I-2271, punto 37), e 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 43).
- 
- [30](#) – Sentenza Unibet, cit. alla nota 29, punti 38-40.
- 
- [31](#) – Corte eur. D.U., sentenza Golder c. Regno Unito del 21 febbraio 1975, serie A, n. 18 (punto 35).
- 
- [32](#) – Cfr., ad esempio, Corte eur. D.U., sentenza Zander c. Svezia del 25 novembre 1993, serie A, n. 279 B (punto 22 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [33](#) – Cfr. supra, paragrafo 62.
- 
- [34](#) – Corte eur. D.U., sentenza Philis c. Grecia del 27 agosto 1991, serie A, n. 209.
- 
- [35](#) – Ricordato in tal senso nella sentenza del giudice del rinvio citata alla nota 4, pag. 19. L'art. 23 in questione indica, tra i diritti fondamentali riconosciuti a ciascuno, il «diritto di informazione, di consultazione e di negoziazione collettiva».
- 
- [36](#) – Le diverse versioni linguistiche della Carta confermano questa interpretazione. Cfr., ad esempio, le versioni francese, «licenciement injustifié», quella inglese, «unjustified dismissal», quella tedesca, «ungerechtfertigte Entlassung», quella spagnola, «despido injustificado», quella olandese, «kennelijk onredelijk ontslag», quella portoghese, «despedimentos sem justa causa».
- 
- [37](#) – V., ad esempio, sentenza 11 gennaio 2007, causa C-208/05, ITC (Racc. pag. I-181, punto 68 e giurisprudenza ivi citata).
-

38 – Da parte sua il Regno del Belgio, coerentemente con la sua posizione secondo la quale l'interpretazione del diritto belga nel senso più favorevole ai lavoratori è l'unica possibile, ritiene inutile risolvere la questione, in mancanza di qualunque profilo di contrasto tra il diritto nazionale e il diritto comunitario.