SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

3 marzo 2011 *

Nei procedimenti riuniti da C-235/10 a C-239/10,

aventi ad oggetto talune domande di pronuncia pregiudiziale presentate, a norma dell'art. 267 TFUE, dalla Cour de cassation (Lussemburgo) con decisioni 29 aprile 2010, pervenute in cancelleria il 12 maggio 2010, nelle cause

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Lingua processuale: il francese.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

contro

Landsbanki Luxembourg SA, in liquidazione,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente di sezione, dai sigg. E. Juhász (relatore), G. Arestis, J. Malenovský e T. von Danwitz, giudici,

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per il sig. Claes, la sig.ra Jeanjean, i sigg. Rémy e Schneider nonché la sig.ra Tran, dall'avv. R. Michel, avocat;

— per la Landsbanki Luxembourg SA, in liquidazione, dall'avv. C. Jungers, avocat;

— per la Commissione europea, dal sig. G. Rozet, in qualità di agente,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale in esame vertono sull'interpretazione degli artt. 1-3 della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225, pag. 16).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di talune controversie che vedono contrapposti il sig. Claes, la sig.ra Jeanjean, i sigg. Rémy e Schneider, nonché la sig.ra Tran, alla Landsbanki Luxembourg SA (in prosieguo: la «Landsbanki»), in liquidazione, in merito alla risoluzione immediata dei loro contratti di lavoro in seguito ad una decisione giudiziaria che ha disposto lo scioglimento e la liquidazione di quest'ultima società.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 La 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), escludeva, al suo art. 1, n. 2, lett. d), nella versione originale, l'applicazione della direttiva medesima ai lavoratori colpiti dalla cessazione delle attività dello stabilimento quando questa derivi da una decisione giudiziaria.

4 Secondo il terzo «considerando» della direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/56/CEE, che modifica la direttiva 75/129 (GU L 245, pag. 3), è necessario disporre che la direttiva 75/129 si applichi in linea di principio anche ai licenziamenti collettivi, in particolare a seguito di una cessazione delle attività dello stabilimento derivante da una decisione giudiziaria.

5 L'art. 1 della direttiva 92/56 ha soppresso l'art. 1, n. 2, lett. d), della direttiva 75/129.

6 Ai sensi del sesto «considerando» della direttiva 92/56, occorre garantire che gli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, di consultazione e di notifica si applichino indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante i licenziamenti collettivi provenga dal datore di lavoro oppure da un'impresa che controlli tale datore di lavoro.

7 La direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, è stata abrogata e sostituita dalla direttiva 98/59.

8 Secondo il nono «considerando» della direttiva 98/59, che ha proceduto alla codificazione della direttiva 75/129, come modificata, occorre prevedere che tale direttiva sia applicabile, in linea di massima, anche ai licenziamenti collettivi determinati, in particolare, dalla cessazione dell'attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria.

9 In forza dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 98/59, per «licenziamenti collettivi» si intendono ai fini dell'applicazione della direttiva medesima, i licenziamenti effettuati dal datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona dei lavoratori, nei limiti in cui ricorrano talune condizioni di natura quantitativa e temporale.

10 Ai sensi del suo art. 1, n. 2, detta direttiva non si applica:

«a) ai licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro a tempo determinato o per un compito determinato, a meno che tali licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine o dell'espletamento del compito previsto nei suddetti contratti;

b) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti);

c) agli equipaggi di navi marittime».

11 L'art. 2 della medesima direttiva così dispone:

«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 attribuiscano 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), i)-v).

4. 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».

12 L'art. 3 della direttiva 98/59 così recita:

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

Tuttavia, gli Stati membri possono prevedere che in caso di un progetto di licenziamento collettivo determinato dalla cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria, il datore di lavoro debba notificarlo per iscritto all'autorità pubblica competente soltanto dietro richiesta di quest'ultima.

La notifica dovrà contenere tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo e le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori previste all'articolo 2, segnatamente i motivi del licenziamento, il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati, il numero dei lavoratori abitualmente occupati ed il periodo nel corso del quale s'effettueranno i licenziamenti.

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».

13 Ai sensi dell'art. 4 di detta direttiva:

«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.

2. L'autorità pubblica competente si avvale del termine di cui al paragrafo 1 per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati.

3. Se il termine iniziale fissato nel paragrafo 1 è inferiore a 60 giorni, gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di prorogare il termine iniziale fino a 60 giorni dalla notifica, quando esista il rischio che i problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati non possano essere risolti entro il termine iniziale.

Gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente più ampie facoltà di proroga.

Il datore di lavoro deve essere informato della proroga e dei motivi che l'hanno determinata, prima della scadenza del termine iniziale previsto al paragrafo 1.

4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il presente articolo ai licenziamenti collettivi determinati dalla cessazione delle attività di uno stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria».

Il diritto nazionale

14 L'art. L. 125-1, n. 1, del codice del lavoro lussemburghese così dispone:

«[Il] contratto di lavoro è risolto con effetto immediato in caso di cessazione delle attività conseguente a decesso, incapacità fisica o dichiarazione di fallimento del datore di lavoro (…).

Salvo continuazione delle attività da parte del curatore o del successore del datore di lavoro, il lavoratore dipendente ha diritto:

1. al mantenimento dello stipendio relativo al mese del verificarsi dell'evento ed al mese successivo, nonché

2. all'attribuzione di un'indennità pari al cinquanta per cento delle mensilità relative al termine di preavviso cui il lavoratore dipendente avrebbe avuto diritto (...).

Gli stipendi e le indennità attribuite al lavoratore subordinato in conformità al comma precedente non possono tuttavia eccedere l'importo degli stipendi e delle indennità cui egli avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento con preavviso».

15 Gli artt. da L. 166-1 a L. 166-5 di detto codice attengono alla nozione di licenziamento collettivo, nonché agli obblighi del datore di lavoro in caso di simile licenziamento.

16 L'art. 61 della legge 5 aprile 1993, relativa al settore finanziario, nella sua versione derivante dalla legge 19 marzo 2004, recante recepimento nella legge modificata 5 aprile 1993, relativa al settore finanziario, della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 aprile 2001, 2001/24/CE, in materia di risanamento e liquidazione degli enti creditizi (*Mémorial* A 2004, pag. 708), così prevede:

«(1) Lo scioglimento e la liquidazione possono intervenire allorché:

a) risulta che il regime di sospensione dei pagamenti previsto al capo precedente, deciso in precedenza, non consenta di risanare la situazione che lo ha giustificato;

b) la situazione finanziaria dell'ente creditizio sia compromessa al punto tale che esso non potrà più soddisfare i suoi impegni nei confronti di tutti i titolari di diritti di credito o di partecipazioni;

c) l'autorizzazione dell'ente sia stata revocata e tale decisione sia divenuta definitiva.

(2) Soltanto la Commissione [di vigilanza sul settore finanziario] o il Procureur de l'État [Procuratore dello Stato], dopo aver chiamato debitamente in causa [tale] Commissione, possono chiedere al Tribunale di dichiarare lo scioglimento e la messa in liquidazione di un ente.

(...)

(7) Disponendo la liquidazione, il Tribunale nomina un giudice commissario nonché uno o più liquidatori. Esso stabilisce la modalità della liquidazione e può disporre l'applicazione, nella misura che egli stesso stabilisce, delle disposizioni che disciplinano il fallimento. In questo caso, può fissare l'epoca alla quale ha avuto luogo la

cessazione dei pagamenti ad una data precedente non oltre sei mesi il deposito del ricorso di cui all'art. 60-2 (3). Le modalità della liquidazione possono essere ulteriormente modificate, o d'ufficio, oppure su domanda dei liquidatori o della Commissione [di vigilanza sul settore finanziario].

(...)».

Cause principali e questioni pregiudiziali

17 La Landsbanki è un ente creditizio con sede a Lussemburgo.

18 Con sentenza 8 ottobre 2008, il Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, su domanda della Landsbanki, concedeva a quest'ultima il beneficio della procedura di sospensione del pagamento per una durata massima di sei mesi e nominava la Deloitte SA quale amministratore con il compito di controllarne la gestione patrimoniale.

19 Con ricorso del 27 novembre 2008, il Procureur de l'État presso il Tribunal d'arrondissement de Luxembourg chiedeva lo scioglimento e la liquidazione della Landsbanki. La Commissione di vigilanza sul settore finanziario chiedeva, anch'essa, la messa in liquidazione giudiziaria dell'ente.

20 Con sentenza 12 dicembre 2008, il Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, ritenendo che la situazione della Landsbanki non potesse essere risanata e che essa non fosse in grado di soddisfare i suoi impegni finanziari, ne disponeva lo scioglimento. Esso dichiarava del pari la messa in liquidazione della Landsbanki e nominava due commissari liquidatori.

21 Con lettera del 15 dicembre 2008, detti commissari liquidatori, nel comunicare ai dipendenti della Landsbanki lo scioglimento e la liquidazione della medesima, li informavano che i loro contratti di lavoro si erano risolti in conformità all'art. L. 125-1 del Codice del lavoro lussemburghese.

22 Il 19 dicembre 2008, l'autorizzazione bancaria della Landsbanki veniva revocata.

23 Con ricorso del 24 dicembre 2008, i ricorrenti della causa principale adivano il presidente del Tribunal du travail chiedendo di dichiarare nullo il loro licenziamento, in considerazione del rispettivo status di delegati del personale e di donna in stato di gravidanza. Essi chiedevano la loro reintegrazione immediata.

24 Con ordinanze del 10 febbraio 2009, il presidente del Tribunal du travail dichiarava tali domande infondate, alla luce delle circostanze che rendevano detta reintegrazione materialmente impossibile.

25 Avverso le dette ordinanze i ricorrenti nella causa principale interponevano appello.

26 Con ordinanze del 4 giugno 2009, il presidente della sezione competente della Cour d'appel dichiarava infondati i ricorsi in appello e confermava le ordinanze impugnate, in base al rilievo che, nella specie, ricorrono le ragioni che hanno indotto il legislatore a prevedere, all'art. L 125-1 del codice del lavoro lussemburghese, la risoluzione con effetto immediato dei contratti di lavoro in caso di cessazione delle attività conseguente ad una dichiarazione di fallimento del datore di lavoro. Poiché la cessazione

delle attività è provocata da uno stato di fatto assimilabile al fallimento, la liquidazione giudiziaria deve essere assimilata al fallimento previsto al detto art. L. 125-1.

27 Avverso le ordinanze del 4 giugno 2009 i ricorrenti nella causa principale hanno proposto ricorso per cassazione dinanzi alla Cour de cassation, la quale, considerata la necessità di un'interpretazione degli artt. 1-3 della direttiva 98/59 ai fini della decisione delle controversie dinanzi ad essa pendenti, ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, che sono formulate in termini identici in ciascuna di tali cause:

«1) Se gli artt. 1, 2 e 3, della direttiva 98/59 (…), debbano essere interpretati nel senso che si applicano alla cessazione delle attività che avvenga per effetto di una dichiarazione di fallimento del datore di lavoro o per effetto di una decisione giudiziaria che ordini lo scioglimento e la liquidazione per insolvenza dell'istituto di credito datore di lavoro, a norma dell'art. 61, n. 1, lett. a) e b), della legge 5 aprile 1993, [modificata dalla legge 19 marzo 2004], relativa al settore finanziario, considerato che si tratta di casi di cessazione delle attività per i quali la legge nazionale prevede la risoluzione dei contratti di lavoro con effetto immediato.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se gli artt. 1, 2 e 3 della direttiva 98/59/CE debbano essere interpretati nel senso che il curatore o il liquidatore vadano assimilati ad un datore di lavoro che intenda procedere a licenziamenti collettivi e che sia in grado di compiere, con tale finalità, gli atti di cui agli artt. 2 e 3 della direttiva, e di effettuare tali licenziamenti (sentenza 10 dicembre 2009, causa C-323/08, Rodríguez Mayor e a. [Racc. pag. I-11621], punti 39, 40 e 41)».

28 Con ordinanza del presidente della Corte 14 giugno 2010, i procedimenti da C-235/10 a C-239/10 sono stati riuniti ai fini della fase scritta e orale del procedimento nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

29 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede se gli artt. 1-3 della direttiva 98/59 debbano essere interpretati nel senso che si applicano alla cessazione delle attività di un ente datore di lavoro, conseguente ad una decisione giurisdizionale che dispone il suo scioglimento e la sua liquidazione per insolvenza, anche qualora, nel caso di siffatta cessazione, la normativa nazionale preveda la risoluzione con effetto immediato dei contratti di lavoro dei dipendenti.

30 La direttiva 75/129 escludeva, al suo art. 1, n. 2, lett. d), la sua applicazione ai lavoratori colpiti dalla cessazione delle attività dell'ente, qualora essa derivasse da una decisione giurisdizionale. Detta disposizione prevedeva una deroga alla regola sancita all'art. 1, n. 1, lett. a), della stessa direttiva, la quale disponeva, in termini identici a quelli della stessa disposizione della direttiva 98/59, che, ai fini dell'applicazione della direttiva 75/129, per «licenziamenti collettivi» si intendevano i licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore (sentenza 12 ottobre 2004, causa C-55/02, Commissione/Portogallo, Racc. pag. I-9387, punto 55).

31 L'art. 1, punto 1, lett. b), della direttiva 92/56 ha soppresso tale art. 1, n. 2, lett. d), della direttiva 75/129.

32 Detta modifica è stata posta in risalto dal legislatore dell'Unione al terzo «considerando» della direttiva 92/56, secondo il quale è opportuno disporre che la direttiva 75/129 si applichi, in linea di principio, anche ai licenziamenti collettivi, in particolare a seguito di una cessazione delle attività dell'ente derivante da una decisione giurisdizionale.

33 La Corte ha dichiarato che, successivamente a detta modifica della direttiva 75/129, in tutti i casi di licenziamento collettivo conseguenti alla cessazione delle attività di un ente, anche qualora quest'ultima derivasse da una decisione giurisdizionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare e di consultare i lavoratori (v., in questo senso, sentenza 7 settembre 2006, cause riunite da C-187/05 a C-190/05, Agorastoudis e a., Racc. pag. I-7775, punto 33).

34 Occorre del pari ricordare che, parallelamente alla detta estensione dell'ambito di applicazione della direttiva 75/129, il legislatore dell'Unione ha aggiunto ad essa due disposizioni mediante la direttiva 92/56, vale a dire l'art. 3, n. 1, secondo comma, e l'art. 4, n. 4.

35 Da un lato, detto art. 3, n. 1, secondo comma, consente agli Stati membri di disporre che, nel caso di un progetto di licenziamento collettivo, collegato ad una cessazione delle attività dell'ente derivante da una decisione giurisdizionale, il datore di lavoro è tenuto a notificarlo per iscritto alla pubblica autorità competente soltanto su domanda di quest'ultima. Detta disposizione si riferisce soltanto all'obbligo di notifica dei progetti di licenziamento.

36 Dall'altro, secondo il detto art. 4, n. 4, gli Stati membri possono disapplicare i nn. 1-3 del medesimo articolo, relativi ad un progetto di licenziamento collettivo, già notificato alla competente autorità pubblica, riguardante i licenziamenti collettivi che sopraggiungano in seguito alla cessazione delle attività dell'ente derivante da una decisione giurisdizionale. I nn. 1-3 di detto art. 4 riguardano i termini ai quali prendono effetto i licenziamenti collettivi il cui progetto sia stato notificato.

37 Queste due disposizioni, collocate nella sezione III della direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, relativa alla procedura di licenziamento collettivo, riconoscono talune facoltà agli Stati membri. Tuttavia, esse non restringono l'ambito di applicazione della direttiva, contrariamente ai tre casi di non applicazione previsti all'art. 1, n. 2, della stessa direttiva.

38 Ne consegue che l'ambito di applicazione della direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, comprende, fatte salve le tre deroghe previste al suo art. 1, n. 2, i licenziamenti collettivi conseguenti alla cessazione delle attività dell'ente derivante da decisione giurisdizionale.

39 La direttiva 98/59 non prevede alcuna modifica delle disposizioni della direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, rilevanti nella presente causa.

40 In primo luogo, il tenore del terzo «considerando» della direttiva 92/56 è ripreso al nono «considerando» della direttiva 98/59.

41 In secondo luogo, gli artt. 3, n. 1, secondo comma, e 4, n. 4, della direttiva 98/59 riportano, rispettivamente, in termini identici, le corrispondenti disposizioni della direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56.

42 In terzo luogo, nella direttiva 98/59, non esiste alcuna disposizione relativa ai licenziamenti collettivi, a seguito di una cessazione delle attività aziendali conseguente ad una decisione giurisdizionale, che non comparisse nella direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56.

43 Occorre, pertanto, constatare che l'ambito di applicazione della direttiva 98/59 disciplina, fatte salve le tre deroghe previste all'art. 1, n. 2, i licenziamenti collettivi, conseguenti ad una cessazione delle attività dello stabilimento derivante da una decisione giurisdizionale.

44 Tale constatazione non è rimessa in discussione, contrariamente a quanto sostenuto dalla Landsbanki, né dalla citata sentenza Rodríguez Mayor e a., né dalle specificità della causa principale.

45 In primo luogo, nella causa sfociata nella citata sentenza Rodríguez Mayor e a., la questione controversa consisteva nello stabilire se la direttiva 98/59 osti a che la cessazione dei contratti di lavoro di diversi lavoratori aventi per datore di lavoro una persona fisica, per il decesso del datore di lavoro medesimo, qualora l'impresa non abbia eredi, possa essere qualificata come licenziamento collettivo.

46 Tuttavia, si deve rilevare che esiste un'importante differenza tra la situazione caratterizzata dal decesso del datore di lavoro persona fisica, la cui impresa non possa essere trasmessa a nessuno, e quella, come nella causa principale, del datore di lavoro persona giuridica, il cui scioglimento e la cui liquidazione siano state disposte da una decisione giurisdizionale. In quest'ultima situazione, infatti, il datore di lavoro resta in grado, per tutto il tempo in cui persiste la sua personalità giuridica, da una parte, di compiere gli atti contemplati agli artt. 2 e 3 della direttiva 98/59 e, dall'altra, di effettuare all'occorrenza licenziamenti collettivi.

47 In secondo luogo, per quanto riguarda le specificità della causa principale, la Landsbanki sostiene a torto che lo scioglimento e la liquidazione dell'ente, nonché la cessazione dei contratti di lavoro previsti dalla normativa nazionale, abbiano coinciso in modo che essa si sarebbe trovata nell'impossibilità materiale di soddisfare gli obblighi relativi alle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori.

48 Al riguardo, occorre constatare che una situazione giuridica derivante esclusivamente dall'applicazione delle disposizioni di diritto nazionale non è idonea a determinare l'interpretazione di una normativa dell'Unione.

49 In tal contesto, la prima questione va risolta dichiarando che gli artt. 1-3 della direttiva 98/59 devono essere interpretati nel senso che si applicano alla cessazione delle attività di un ente datore di lavoro conseguente ad una decisione giurisdizionale che dispone il suo scioglimento e la sua liquidazione per insolvenza, anche qualora la normativa nazionale, nel caso di tale cessazione, preveda la risoluzione con effetto immediato dei contratti di lavoro dei dipendenti.

Sulla seconda questione

50 I ricorrenti della causa principale sostengono che la Landsbanki, pur essendo in liquidazione, restava la persona giuridica datrice di lavoro, con l'unica differenza che i suoi organi rappresentativi erano cambiati, ove il consiglio di amministrazione e la direzione erano decaduti da tutti i loro diritti a vantaggio dei liquidatori. Essi aggiungono che i liquidatori si sono comportati come veri rappresentanti del datore di lavoro.

51 La Commissione europea osserva, da una parte, che il Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, dichiarando la messa in liquidazione della Landsbanki, ha nominato due liquidatori e, dall'altra, che tali liquidatori hanno conservato una parte del personale e hanno integrato talune persone estranee alla Landsbanki nel servizio di quest'ultima.

52 Al riguardo, occorre ricordare che dalla soluzione fornita alla prima questione deriva che, anche qualora una normativa nazionale preveda la risoluzione con effetto immediato dei contratti di lavoro in caso di cessazione delle attività di un ente in seguito a decisione giurisdizionale che disponga il suo scioglimento e la sua liquidazione per insolvenza, detto licenziamento collettivo rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59.

53 In caso di insolvenza, la personalità giuridica dell'ente il cui scioglimento e la cui liquidazione siano disposte da una decisione giurisdizionale sussiste soltanto a scopi circoscritti, segnatamente per le esigenze di detta procedura e fino alla pubblicazione del consuntivo delle operazioni di liquidazione. Tuttavia, detto ente è tenuto ad adempiere i propri obblighi, previsti agli artt. 2 e 3 della direttiva 98/59 e incombenti al datore di lavoro, fin quando la sua personalità giuridica cessi definitivamente.

54 Nella misura in cui la direzione dell'ente di cui trattasi permanga, anche se con poteri limitati per quanto riguarda la gestione dell'ente, essa deve garantire gli obblighi che incombono al datore di lavoro in forza degli artt. 2 e 3 della direttiva 98/59.

55 Per contro, se la gestione dell'ente di cui trattasi è integralmente ripresa da un commissario liquidatore, è a quest'ultimo che spetta adempiere gli obblighi derivanti dalla direttiva 98/59.

56 Va ricordato che le consultazioni previste all'art. 2 della direttiva 98/59 riguardano non soltanto le possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi, ma anche la possibilità di attenuarne le conseguenze con il ricorso a misure sociali di accompagnamento dirette, segnatamente, alla riqualificazione o alla riconversione delle competenze dei lavoratori licenziati (v., in questo senso, sentenza 10 settembre 2009, causa C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., Racc. pag. I-8163, punto 64).

57 Nel caso in cui gli obblighi derivanti dalla direttiva 98/59 non siano previsti a carico di nessuno, il giudice nazionale è tenuto ad interpretare il diritto nazionale, quanto più possibile, alla luce del tenore e degli obiettivi della direttiva 98/59, in modo che gli obblighi contemplati dagli artt. 2 e 3 della stessa siano osservati ed eseguiti.

58 In tal contesto, la seconda questione va risolta nel senso che, fino all'estinzione definitiva della personalità giuridica di un ente di cui siano stati disposti lo scioglimento e la liquidazione, gli obblighi derivanti dagli artt. 2 e 3 della direttiva 98/59 devono essere adempiuti. Gli obblighi incombenti al datore di lavoro in forza di detti articoli devono essere eseguiti dalla direzione dell'ente di cui trattasi, qualora essa resti in carica, ancorché con poteri limitati quanto alla gestione dell'ente medesimo, oppure dal suo liquidatore, laddove la gestione dell'ente sia integralmente riassunta da detto liquidatore.

Sulle spese

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

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

1) Gli artt. 1-3 della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, devono essere interpretati nel senso che si applicano alla cessazione delle attività di un ente datore di lavoro conseguente ad una decisione giurisdizionale che dispone il suo scioglimento e la sua liquidazione per insolvenza, anche qualora la normativa nazionale, nel caso di tale cessazione, preveda la risoluzione con effetto immediato dei contratti di lavoro dei dipendenti.

2) Fino all'estinzione definitiva della personalità giuridica di un ente di cui siano stati disposti lo scioglimento e la liquidazione, gli obblighi derivanti dagli artt. 2 e 3 della direttiva 98/59 devono essere adempiuti. Gli obblighi incombenti al datore di lavoro in forza di detti articoli devono essere eseguiti dalla direzione dell'ente di cui trattasi, qualora essa resti in carica, ancorché con poteri limitati quanto alla gestione dell'ente medesimo, oppure dal suo liquidatore, laddove la gestione dell'ente sia integralmente riassunta da detto liquidatore.

Firme