CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ANTONIO TIZZANO presentate il 30 settembre 2004 [1]

1. La causa in esame riguarda due quesiti pregiudiziali sottoposti alla Corte di giustizia delle Comunità europee dall'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) di Berlino (Repubblica federale di Germania) e relativi all'interpretazione della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (in prosieguo: la «direttiva») [2].

2. In sintesi, il giudice a quo chiede alla Corte, da un lato, di precisare il significato da attribuire alla nozione di «licenziamento» contenuta nella direttiva e, dall'altro, la portata degli obblighi d'informazione e di consultazione posti a carico del datore di lavoro dalla direttiva medesima.

I — Quadro giuridico

Il diritto comunitario rilevante

3. Fondata sull'art. 100 del Trattato (divenuto art. 94 CE), la direttiva è stata emanata allo scopo di attenuare le ripercussioni che le divergenze tra le discipline nazionali in materia di licenziamenti collettivi possono avere sul funzionamento del mercato interno (quarto 'considerando'). Essa mira a rafforzare la tutela dei lavoratori, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale elevato nella Comunità, nonché dei principi di politica sociale sanciti dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 e dell'art. 136 CE (secondo e sesto 'considerando').

4. L'art. 1, n. 1, primo comma, della direttiva precisa la nozione di licenziamento collettivo qualificandolo come «ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore» quando il numero dei licenziamenti effettuati raggiunge, in un determinato periodo di tempo, una certa quota numerica, calcolata dalla direttiva sulla base del numero dei lavoratori normalmente impiegati nella singola impresa considerata.

1 — Lingua originale: l'italiano.
2 — GU L 225, pag. 16.

5. I successivi artt. 2, 3 e 4 della direttiva precisano le modalità procedurali che un datore di lavoro deve osservare allorché decide di procedere all'effettuazione di un licenziamento collettivo.

6. L'art. 2 stabilisce che:

«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), punti da i) a v).

(...)».

7. L'art. 3 poi stabilisce che:

«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».

8. Viene poi qui in rilievo l'art. 4 della direttiva, il quale precisa che:

«1. I licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica compe-

tente 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 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 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».

9. Infine, l'art. 5 della direttiva dispone che:

«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».

Il diritto nazionale

10. La Germania ha dato attuazione alla direttiva mediante l'emanazione della Kündigungsschutzgesetz (legge relativa alla protezione in materia di licenziamenti, in prosieguo: la «KSchG»).

11. Nella presente controversia vengono in rilievo gli artt. 17 e 18 della KSchG e l'art. 102 della Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all'ordinamento aziendale, in prosieguo: la «BetrVG»).

12. L'art. 17 della KSchG prevede che il datore di lavoro, ogni qualvolta intende effettuare un determinato numero di licenziamenti [3] nel termine di 30 giorni civili, è obbligato i) a fornire al comitato di impresa tutte le informazioni pertinenti ed inerenti, tra l'altro ai motivi per cui intende procedere al licenziamento, al periodo temporale in cui tale licenziamento dovrà avere luogo, al numero e alle categorie di lavoratori da licenziare e ai criteri previsti per la scelta dei lavoratori da licenziare (n. 2), e ii) a notificare la sua intenzione all'Ufficio del lavoro trasmettendogli copia della comunicazione inviata al comitato di impresa e del parere da questo espresso in merito ai licenziamenti (nn. 1 e 3).

13. L'art. 18 della KschG prevede, a sua volta, quanto segue:

«1) I licenziamenti che devono essere notificati in applicazione dell'art. 17 acquistano efficacia prima di un mese dalla ricezione della notifica da parte dell'ufficio del lavoro solo previo accordo di quest'ultimo; tale accordo può anche essere concesso con efficacia rettroattiva sin dalla data di deposito della domanda.

2) In certi casi, l'Ufficio del lavoro ha la facoltà di disporre che i licenziamenti siano efficaci solo dopo due mesi dalla ricezione della comunicazione».

14. Infine, l'art. 102 della BetrVG prevede l'inefficacia di un licenziamento effettuato senza previa consultazione del comitato d'impresa.

II — Fatti e procedura

15. La sig.ra Junk era impiegata presso l'AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (in prosieguo: la «AWO»), impresa che svolgeva attività di prestazioni assistenziali a domicilio ed impiegava circa 430 dipendenti.

3 — In particolare, la soglia di licenziamenti da effettuare nel termine di 30 giorni necessaria per dare luogo alla procedura in esame è così stabilita: «1. Più di 5 lavoratori negli stabilimenti che normalmente impiegano più di 20 e meno di 60 lavoratori; 2. Il 10 % di lavoratori abitualmente impiegati o più di 25 lavoratori negli stabilimenti che normalmente impiegano meno di 60 e più di 500 lavoratori; 3. Almeno 30 lavoratori negli stabilimenti in cui sono normalmente impiegati almeno 500 lavoratori».

16. Dal fascicolo risulta che, a causa di difficoltà nei pagamenti, il 31 gennaio 2002 la AWO presentava un'istanza per l'avvio di una procedura di insolvenza. A partire dal successivo 1° febbraio esonerava tutte le collaboratrici ed i collaboratori dall'obbligo della prestazione lavorativa e non pagava la retribuzione relativa al mese di gennaio 2002.

17. Il 5 febbraio 2002 veniva avviata la procedura di insolvenza provvisoria e il successivo 1° maggio quella definitiva [4].

18. Il 23 maggio dello stesso anno il curatore dell'insolvenza raggiungeva con il comitato d'impresa un compromesso sulla chiusura dell'attività aziendale della AWO e concordava un piano sociale ai sensi dell'art. 112 della BetrVG.

19. Con lettera del 19 giugno il curatore comunicava al comitato d'impresa della AWO che, a causa della liquidazione della società, egli intendeva risolvere, nel termine massimo di tre mesi previsto nella procedura di insolvenza, tutti i rapporti di lavoro ancora in vigore, tra cui quello della sig.ra Junk. Alla comunicazione era allegato un elenco dei lavoratori oggetto del licenziamento collettivo con l'indicazione dei loro nomi, indirizzi, date di nascita, scaglione fiscale, detrazioni per carico di famiglia iscritte nella cartella delle imposte e relative date di assunzione.

20. Tale lettera perveniva al comitato d'impresa della AWO il 19 giugno stesso.

21. Il 26 giugno il presidente del comitato d'impresa comunicava al curatore l'accordo del consiglio medesimo sulla proposta formulata dal curatore.

22. Con lettera del 27 giugno, pervenuta alla sig.ra Junk il successivo 29, il curatore fallimentare dichiarava la propria intenzione di risolvere il contratto di lavoro dell'attrice con effetto dal 30 settembre per motivi inerenti all'impresa.

23. Il 27 agosto il curatore notificava all'Ufficio del lavoro il licenziamento dei lavoratori ancora impiegati presso la AWO ai sensi dell'art. 17, n. 3, KschG, allegando alla notifica il parere espresso dal comitato d'impresa. Tale comunicazione perveniva all'Ufficio del lavoro lo stesso giorno.

4 — Dal fascicolo risulta che nel periodo successivo all'avvio della procedura di insolvenza, numerosi dipendenti si sono dimessi di modo che, a metà giugno 2002, solo 176 lavoratori erano ancora impiegati presso la AWO e, alla fine di agosto 2002, tale numero si era ridotto sino a 172.

24. La sig.ra Junk ha impugnato il licenziamento davanti al giudice a quo facendo valere la sua inefficacia.

25. Ai fini della presente causa, occorre ricordare che tale inefficacia dipenderebbe, secondo la ricorrente nel giudizio di rinvio, dal fatto che il curatore non avrebbe provveduto a consultare in modo regolare il comitato d'impresa prima del licenziamento, ai sensi dell'art. 102 della BetrVG, e non avrebbe correttamente applicato il procedimento di informazione e consultazione previsto per i licenziamenti collettivi dagli artt. 17 e seguenti della KSchG.

26. L'Arbeitsgericht, nutrendo dubbi sull'interpretazione della direttiva, ha sospeso il procedimento innanzi ad esso pendente, ed ha posto alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 234 CE, le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, debba essere interpretata nel senso che la nozione di "Entlassung" (licenziamento) di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva corrisponda alla dichiarazione di licenziamento ("Kündigung") intesa come il primo atto diretto ad estinguere il rapporto di lavoro oppure significhi l'estinzione del rapporto di lavoro conseguente al decorso del termine di preavviso di licenziamento.

2) Nell'eventualità che la nozione di "Entlassung" debba essere intesa come dichiarazione di licenziamento ("Kündigung"), se la direttiva richieda che tanto la procedura di consultazione di cui all'art. 2 della direttiva quanto la procedura di notifica di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva siano concluse prima della dichiarazione dei licenziamenti».

27. Nel procedimento così instauratosi hanno presentato osservazioni scritte il governo austriaco, il governo del Regno Unito e la Commissione.

28. All'udienza del 15 luglio 2004 sono intervenuti il governo del Regno Unito e la Commissione.

III — Analisi giuridica

A — *Sul primo quesito*

29. Con il primo quesito, il giudice nazionale chiede in sostanza che venga definita la

nozione di «licenziamento» in modo da poter stabilire se gli obblighi di consultazione e di notifica fissati dalla direttiva siano stati rispettati nella causa a qua.

30. Il problema, spiega il giudice del rinvio, sorge in quanto la versione tedesca della direttiva usa il termine «Entlassung» [5]. Ma, prosegue quel giudice, nell'ordinamento tedesco tale termine si riferisce al momento in cui un licenziamento acquista efficacia e si distingue nettamente dal termine «Kündigung», che indica invece la «dichiarazione di licenziamento», ovvero la manifestazione della volontà del datore di porre fine al rapporto di lavoro.

31. Applicato alle disposizioni sul licenziamento collettivo, ciò significherebbe che, al fine del rispetto degli obblighi procedurali enunciati dalla direttiva, il momento in cui tali obblighi dovrebbero essere stati adempiuti non sarebbe quello della «dichiarazione di licenziamento» da parte del datore, bensì quello dell'*effettiva risoluzione* del rapporto di lavoro. Con la conseguenza che il datore di lavoro potrebbe informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori e notificare il progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente anche *dopo* le dichiarazioni individuali di licenziamento, purché prima della formale estinzione dei rapporti di lavoro.

32. Ritenendo che tale interpretazione possa essere incompatibile con le finalità di tutela dei lavoratori perseguite dalla direttiva, il giudice nazionale chiede quindi se la nozione di «licenziamento», ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva, non debba invece corrispondere a quella di «dichiarazione di licenziamento» («Kündigung»).

33. Di diverso avviso è il governo del Regno Unito, il quale, invocando argomenti di carattere letterale e teleologico, sostiene che la nozione di «licenziamento» rilevante ai fini della direttiva farebbe riferimento proprio al momento in cui termina il rapporto di lavoro.

34. Quanto all'argomento letterale, tale governo osserva che la direttiva parla di «licenziamento *effettuato*» da un datore di lavoro [«dismissals *effected*», v. art. 1, n. 1, lett. a)]. Ora, un licenziamento può «[avere] effetto» (art. 4, n. 1) solo nel momento in cui il rapporto di lavoro si estingue, cioè quando il lavoratore cessa effettivamente di essere alle dipendenze del datore. Fino a quel

5 — V. la versione in lingua tedesca dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva:
«Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) "Massenentlassungen" sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen (...)».

momento, infatti, potrebbe sempre aversi una revoca della dichiarazione di licenziamento.

35. Tale interpretazione sarebbe altresì confermata, secondo il Regno Unito, dall'esplicita distinzione che l'art. 4, n. 1, opera tra la nozione di «licenziamento» e quella di «preavviso» (notice of dismissal). Ora, la distinzione tra queste due nozioni sarebbe assolutamente chiara poiché l'una si riferisce al momento in cui i licenziamenti «avranno effetto» («collective redundancies... shall take effect»), mentre l'altra indica il momento in cui il datore comunica, con la lettera di preavviso, la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro. Ciò escluderebbe ogni interpretazione che equipari la nozione di «licenziamento» alla manifestazione di tale volontà risolutiva, ossia alla dichiarazione di licenziamento.

36. Il governo britannico fa poi valere che l'art. 2 della direttiva si limiterebbe ad esigere che il datore proceda «in tempo utile» (art. 2, n. 1) alle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori e che alcune informazioni siano a questi comunicate anch'esse «in tempo utile» (art. 2, n. 3), senza operare alcun riferimento più preciso al momento in cui tali obblighi devono essere osservati. Tale disposizione non osterebbe quindi a che i rappresentati dei lavoratori siano informati e consultati anche dopo la pronuncia delle singole dichiarazioni di licenziamento.

37. Infine, l'interpretazione proposta dal governo del Regno Unito sarebbe coerente con le finalità della direttiva. Permettendo infatti al datore di lavoro di procedere più rapidamente ai licenziamenti, essa consentirebbe la contemporanea soddisfazione delle esigenze di tutela dei lavoratori e di preservazione della solidità finanziaria dell'impresa. L'opposta interpretazione, invece, non permettendo al datore di procedere alle dichiarazioni di licenziamento prima della conclusione delle procedure di consultazione e di notifica, farebbe perdurare una situazione di crisi e potrebbe quindi causare la perdita di altri impieghi e persino compromettere il salvataggio dell'impresa stessa.

38. A condividere invece l'orientamento del giudice del rinvio, sulla base di argomenti relativi alla lettera e all'effetto utile della direttiva, sono il governo austriaco nonché, sia pur in modo meno esplicito, la Commissione.

39. Quest'ultima, pur ritenendo in definitiva che ai fini dell'applicazione delle procedure di consultazione e di notifica previste dalla direttiva si dovrebbe fare riferimento alla dichiarazione di licenziamento da parte del datore di lavoro, sostiene tuttavia che il primo quesito sarebbe senza oggetto poiché l'art. 1 non conterrebbe alcuna definizione della nozione di «licenziamento», o altra indicazione utile all'interpretazione degli

artt. 2-4 di cui si tratta nella specie, ma si limiterebbe a definire il carattere «collettivo» di un licenziamento. La Corte non sarebbe pertanto tenuta a rispondere a tale questione.

40. A mio parere, però, il fatto che la direttiva non contenga una definizione della nozione di *licenziamento* «tout court» non è motivo sufficiente per respingere il primo quesito. In effetti, secondo il costante insegnamento della giurisprudenza della Corte, giustamente richiamato dal governo austriaco, nei casi in cui un testo comunitario utilizzi una nozione di cui non fornisce una definizione e non contiene alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda il significato e la portata di tale nozione, le esigenze dell'applicazione uniforme del diritto comunitario e del principio d'uguaglianza impongono che la nozione in questione debba ricevere un'interpretazione autonoma ed uniforme, ispirata al contesto della disposizione ed allo scopo perseguito dalla normativa [6].

41. Se così non fosse, la finalità di armonizzazione, anche solo parziale, perseguita dalla direttiva sarebbe seriamente pregiudicata nella misura in cui la tutela offerta da tale normativa ai lavoratori in caso di licenziamenti collettivi potrebbe variare da Stato membro a Stato membro, a seconda del significato del termine «licenziamento» nei vari diritti nazionali.

42. Inoltre, è vero, come dice la Commissione, che la soluzione della controversia dinanzi al giudice nazionale dipende non tanto dalla nozione di «licenziamento» di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva ma piuttosto dalle modalità temporali di applicazione delle procedure di consultazione (art. 2) e di notifica (artt. 3 e 4). Questi due aspetti devono però essere trattati insieme poiché, come dimostrato dalle argomentazioni presentate dalle parti, il momento in cui sorgono gli obblighi di consultazione e di notifica può sostanzialmente variare a seconda del significato dato al termine «licenziamento».

43. La sig.ra Junk non pretende infatti che il suo licenziamento sia inefficace perché le procedure previste dalla direttiva non sarebbero state osservate dal curatore, ma per il fatto che questi non le avrebbe osservate *prima* di comunicare all'interessata la propria intenzione di risolvere il contratto di lavoro. Ora, come spiega il giudice del rinvio, una violazione delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi non sussisterebbe se la cessazione del rapporto di lavoro costituisse il momento rilevante ai fini del rispetto degli obblighi di consultazione e di notifica; essa invece sussisterebbe se la dichiarazione di licenziamento rappresen-

6 — V., per esempio, sentenze 18 gennaio 1984, causa 327/82, Ekro (Racc. pag. 107, punto 11), e sentenza 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells (Racc. pag. I-723, punto 37).

tasse il momento nel quale il licenziamento è effettuato e quindi il momento nel quale tali obblighi dovrebbero essere già stati adempiuti.

44. Mi pare quindi che la definizione della nozione di «licenziamento» di cui alla direttiva sia rilevante ai presenti fini e, nel merito, che essa debba ricevere, come per tutte le nozioni di diritto comunitario, un'interpretazione autonoma ed uniforme, ispirata ai criteri indicati dalla Corte.

45. Più precisamente, ritengo di dover condividere la tesi, avanzata dal governo austriaco e indirettamente dalla Commissione, secondo cui la nozione di «licenziamento» va intesa come la manifestazione della volontà da parte del datore di porre fine al rapporto di lavoro.

46. Tale interpretazione emerge, a mio parere, sia dalla lettera che dallo spirito delle disposizioni in esame.

47. Innanzitutto, osservo che il riferimento a licenziamenti collettivi soltanto «previsti» (art. 2, n. 1), nonché alla notifica di «progetti» di licenziamento (artt. 3, n. 1, e 4, n. 1), indica in modo inequivoco che il datore di lavoro deve iniziare le consultazioni con i rappresentanti e notificare il progetto di licenziamento all'autorità pubblica competente quando i licenziamenti sono ancora allo stato *progettuale.*

48. Del resto, se il datore di lavoro potesse comunicare ai singoli lavoratori colpiti dal procedimento collettivo la propria intenzione di recedere dal contratto di lavoro, dando così inizio al periodo di preavviso, prima di consultare i loro rappresentanti e d'informare l'autorità pubblica competente, non si potrebbe più parlare di *progetto* di licenziamento. Come giustamente sottolineato dal governo austriaco e dalla Commissione, la possibilità di riferirsi ad un licenziamento già pronunciato priverebbe le procedure di consultazione e di notifica del loro effetto utile.

49. L'interpretazione qui proposta non mi sembra contraddetta dal fatto, sottolineato dal Regno Unito (v. supra, paragrafo 34), che l'art. 1, n. 1, lett. a), parli di licenziamento «effettuato». In realtà, questo termine non ha il valore autonomo attribuitogli dal Regno Unito, ma è invece utilizzato come necessario collegamento con le parole successive. In altri termini, è utilizzato per precisare che la direttiva si applica solo ai licenziamenti

«effettuati *da un datore di lavoro*» («effected by an employer») e non anche ai casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del lavoratore [7]. Non mi sembra quindi che dall'uso di tale termine, che si limita ad indicare *chi* è l'autore dell'atto di recesso, si possa trarre una diversa conclusione circa la definizione della nozione di «licenziamento» e che, in particolare, si possa desumere che tale nozione debba riferirsi al momento in cui il licenziamento «avrà effetto» ai sensi dell'art. 4, n. 1 (riferimento sul quale peraltro tornerò esaminando il secondo quesito; v. infra paragrafo 62).

50. Parimenti, non mi sembra che la menzione dei «termini di preavviso» di cui all'art. 4, n. 1, sia tale da influire sulla definizione della nozione di «licenziamento» ai fini dell'applicazione delle procedure di consultazione e di notifica. In effetti, come risulta dalla lettera di tale disposizione, il riferimento al periodo di preavviso ha il solo scopo di fare salve le disposizioni nazionali più favorevoli ai diritti individuali in materia di preavviso. In altre parole, siffatto riferimento non riguarda la definizione della nozione di «licenziamento», ma serve solo a segnalare che lo scopo della direttiva è di armonizzare unicamente alcune procedure applicabili ai licenziamenti collettivi, senza interferire nella disciplina dei licenziamenti individuali.

51. Questo per quanto riguarda gli argomenti di carattere testuale. Aggiungo che l'interpretazione della nozione di «licenziamento» che ho qui prospettato mi sembra anche più conforme alle finalità e allo spirito della direttiva. Essa infatti meglio garantisce quell'efficace tutela dei lavoratori che la giurisprudenza della Corte in questa materia ha sempre mostrato di voler assicurare, sia nel definire l'ambito d'applicazione della direttiva [8], sia nell'interpretare in modo restrittivo le deroghe da essa previste [9].

52. Né credo che questa finalità possa essere sacrificata, come propone il Regno Unito, in nome degli interessi economici dell'impresa a non far perdurare una situazione di crisi che potrebbe pregiudicarne il salvataggio. Ciò non perché quegli interessi non meritino tutela, ma perché ritengo che essi possano essere sufficientemente garantiti dalla facoltà riconosciuta alle autorità pubbliche dall'art. 4 della direttiva di ridurre il periodo di «congelamento» dei licenziamenti, disposi-

7 — Su questo punto, v. sentenza 12 febbraio 1985, causa 284/83, Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Søn, (Racc. pag. 553, punti 8 e 11).

8 — V., per esempio, sentenze 8 giugno 1994, causa C-383/92, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-2479), sulla nozione di «licenziamenti collettivi» e 16 ottobre 2003, causa C-32/02, Commissione/Italia (Racc. pag. I-12063), sulla nozione di «datore di lavoro».

9 — V. sentenza 17 dicembre 1998, causa C-250/97, Lauge e a. (Racc. pag. I-8758), sulla deroga applicabile a licenziamenti collettivi dipendenti dalla cessazione dell'attività aziendale a seguito di una decisione giudiziaria.

zione sulla quale mi soffermerò ancora esaminando il secondo quesito.

53. Mi pare in conclusione di poter dire che il termine «licenziamento», di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva, si riferisce alla manifestazione della volontà del datore di porre fine al rapporto di lavoro e che quindi il datore non può esercitare la sua facoltà di recesso prima di avere consultato i rappresentanti dei lavoratori e notificato il progetto di licenziamento all'autorità pubblica competente.

54. Propongo pertanto alla Corte di rispondere al primo quesito nel senso che il termine «licenziamento», di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 98/59 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, si riferisce alla manifestazione della volontà del datore di porre fine al rapporto di lavoro.

B — *Sul secondo quesito*

55. Con il secondo quesito, il giudice a quo chiede, in sostanza, se la direttiva imponga che tanto la procedura di consultazione di cui all'art. 2 quanto la procedura di notifica di cui agli artt. 3 e 4 debbano essere *concluse* prima che il datore possa manifestare la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

56. Mi sembra che anche la risposta a tale quesito si possa desumere dal testo delle disposizioni in questione.

57. Osservo innanzitutto che dalla direttiva emerge una sequenza procedurale che si articola in due fasi distinte e consecutive.

58. La prima fase consiste nella consultazione dei rappresentanti dei lavoratori che, come ho cercato di dimostrare rispondendo al primo quesito, deve precedere la dichiarazione di licenziamento.

59. Tale interpretazione è, a mio avviso, confermata e rafforzata dallo scopo di tali consultazioni, che non si limitano ad una mera informazione «passiva» dei lavoratori, ma sono dirette «al fine di giungere ad un accordo» (art. 2, n. 1) e «devono almeno [esaminare] le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne

le conseguenze» (art. 2, n. 2). L'art. 2 impone quindi, perlomeno, un obbligo a negoziare.

60. Come correttamente osservato dal governo austriaco e dalla Commissione, il raggiungimento di questo scopo sarebbe seriamente ostacolato, se non addirittura impedito, qualora il datore potesse risolvere il rapporto di lavoro prima della fine delle consultazioni. In tal caso, infatti, esso non sarebbe certo predisposto ad un'utile discussione con le controparti al fine di evitare i licenziamenti o limitarne gli effetti negativi, poiché avrebbe già preso la decisione di procedere ai licenziamenti. In altre parole, i lavoratori sarebbero posti di fronte al fatto compiuto, e la disposizione sarebbe privata di ogni effetto utile.

61. La seconda fase consiste nella notifica del progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente. Ora, a mio avviso, tale comunicazione non può che essere successiva alla fase delle consultazioni, visto che di tale fase il datore deve dare conto nella notifica (art. 3, n. 1, terzo comma).

62. D'altra parte, questa soluzione mi sembra l'unica coerente con le finalità della fase in esame. Questa prevede infatti l'intervento della pubblica autorità «per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati» (art. 4, n. 2) e quindi principalmente in caso di mancato accordo fra le parti.

63. Osservo ancora che, in virtù dell'art. 4, n. 1, della direttiva, il licenziamento notificato all'autorità pubblica non potrà, in linea di principio, «aver effetto» prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'art. 3, n. 1, «ferme restando le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso».

64. Ora, il governo del Regno Unito e la Commissione hanno una lettura opposta della portata di tale disposizione: per il governo britannico, risulterebbe chiaramente dalla lettera dell'art. 4, n. 1, che tale disposizione comporta il congelamento della sola efficacia del licenziamento, mentre per la Commissione, che invoca principalmente l'effetto utile della procedura di notifica, il congelamento riguarderebbe anche la facoltà di recesso del datore di lavoro.

65. Dico subito di non essere convinto dalla tesi della Commissione. Contro tale interpretazione mi sembra che deponga non solo il fatto che tale articolo, come rileva giustamente il governo del Regno Unito, si riferisce espressamente al momento in cui i licenziamenti «avranno effetto», ma anche il rinvio alle disposizioni nazionali in materia di «termini di preavviso», rinvio che non

avrebbe senso se il periodo di sospensione si applicasse alla dichiarazione di licenziamento anziché alla cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

66. In effetti, facendo salve le disposizioni nazionali più favorevoli in materia di preavviso, detto rinvio garantisce l'applicazione di periodi di preavviso di durata maggiore ai 30 giorni previsti dalla direttiva. Ora siffatta clausola si spiega solo se l'art. 4, n. 1, sospendendo l'efficacia del licenziamento, può influire sulla durata del periodo di preavviso. Essa non sarebbe invece per nulla necessaria in caso di sospensione della dichiarazione di licenziamento, poiché tale sospensione avrebbe per effetto di differire solo la data d'inizio del preavviso.

67. L'interpretazione qui proposta non mi pare neppure in contrasto con la finalità della fase di notifica che, contrariamente alla fase di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, non verte tanto sul principio del licenziamento ma piuttosto sulle sue conseguenze, ossia «i *problemi posti* dai licenziamenti collettivi» (art. 2, n. 2). In tale fase di «gestione» degli effetti del licenziamento, la sospensione della possibilità di risolvere i rapporti di lavoro è quindi meno necessaria rispetto alla precedente fase di consultazione che aveva come principale scopo di evitare o ridurre i licenziamenti.

68. Ritengo pertanto che l'art. 4, n. 1, sospenda l'efficacia del licenziamento, ma non la sua dichiarazione. Il datore di lavoro può quindi procedere a tale dichiarazione a partire dalla notifica del licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

69. Tale conclusione non osta ovviamente alla prassi, già seguita da alcuni Stati membri in conformità all'art. 5 della direttiva, di assicurare una maggiore tutela dei lavoratori interpretando la disposizione in oggetto nel senso che essa sospende non solo l'efficacia del licenziamento, ma anche la manifestazione della volontà del datore di risolvere il rapporto di lavoro.

70. Le osservazioni che precedono mi inducono pertanto a proporre alla Corte di rispondere al secondo quesito nel senso che il datore di lavoro può manifestare la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro solo dopo la conclusione delle consultazioni previste all'art. 2 della direttiva 98/59 e dopo la notifica del progetto di licenziamento collettivo di cui all'art. 3 della stessa.

IV — Conclusioni

71. Concludo pertanto proponendo alla Corte di rispondere ai quesiti sottoposti dall'Arbeitsgericht di Berlino nel senso che

«1. Il termine "licenziamento", di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, si riferisce alla manifestazione della volontà del datore di porre fine al rapporto di lavoro;

2. Il datore di lavoro può manifestare la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro solo dopo la conclusione delle consultazioni previste all'art. 2 della direttiva 98/59 e dopo la notifica del progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente di cui all'art. 3 della stessa».