SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

10 settembre 2009 *

Nel procedimento C-44/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Korkein oikeus (Finlandia), con decisione 6 febbraio 2008, pervenuta in cancelleria l'8 febbraio 2008, nella causa

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e altri

contro

Fujitsu Siemens Computers Oy,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente di sezione, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. E. Juhász (relatore), G. Arestis e J. Malenovský, giudici,

* Lingua processuale: il finlandese.

avvocato generale: sig. P. Mengozzi
cancelliere: sig.ra C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 14 gennaio 2009,

considerate le osservazioni presentate:

— per la Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e a., dall'avv. H. Laitinen, asianajaja;

— per la Fujitsu Siemens Computers Oy, dall'avv. P. Uoti, asianajaja;

— per il governo finlandese, dalla sig.ra A. Guimaraes-Purokoski, in qualità di agente;

— per il governo del Regno Unito, dal sig. L. Seeboruth, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. M. Huttunen, P. Aalto e J. Enegren, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 22 aprile 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 2 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 Tale domanda è stata proposta dal Korkein oikeus (Corte suprema) nell'ambito della controversia tra la Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e a. e la Fujitsu Siemens Computers Oy (in prosieguo: la «FSC») in ordine all'obbligo di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi.

Contesto normativo

Il diritto comunitario

3 Il 17 febbraio 1975, il Consiglio delle Comunità europee ha adottato la direttiva 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29), la quale è stata modificata dalla direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/56/CEE (GU L 245, pag. 3).

4 La direttiva 75/129 è stata abrogata dalla direttiva 98/59. Il secondo, il nono e l'undicesimo 'considerando' di quest'ultima sono formulati come segue:

«(…) occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità;

(…)

(…) occorre prevedere che la presente direttiva sia applicabile in linea di massima anche ai licenziamenti collettivi determinati dalla cessazione della attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria;

(…)

(…) occorre garantire l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e comunicazione indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli».

5 L'art. 2, n. 1, di questa medesima direttiva dispone che:

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

6 L'art. 2, n. 2, primo comma, di detta direttiva prevede che:

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

7 L'art. 2, n. 3, primo comma, della direttiva 98/59 precisa che affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni fornire loro tutte le informazioni utili e comunicare loro per iscritto gli elementi elencati a tale comma.

8 Ai termini dell'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59:

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

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

9 L'art. 3, n. 1, di detta direttiva è formulato come segue:

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

(…)

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».

10 L'art. 4, nn. 1 e 2, di questa medesima direttiva così dispone:

«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».

Il diritto nazionale

11 La legge 725/1978, sulla cooperazione all'interno delle imprese [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], come modificata dalle leggi 51/1993 e 906/1996 (in prosieguo: la «legge sulla cooperazione»), prevede, al suo art. 1, che, al fine di migliorare le attività imprenditoriali e le condizioni di lavoro e di rendere più efficace la cooperazione tra il datore di lavoro e i dipendenti nonché la mutua cooperazione tra i dipendenti, occorre aumentare le possibilità per i lavoratori di influire sulle questioni relative al lavoro e ai luoghi di lavoro.

12 In virtù dell'art. 6, nn. 3 e 3 ter, della legge sulla cooperazione, rientrano nell'ambito di applicazione della procedura di cooperazione la chiusura o il trasferimento dell'impresa o di una parte di essa in un'altra località come anche l'estensione o la riduzione sostanziale delle sue attività nonché, segnatamente, le riduzioni di orario, le sospensioni e i licenziamenti per motivi di produzione e economici.

13 L'art. 7, n. 1, di questa legge dispone che il datore di lavoro, prima di adottare una decisione di cui all'art. 6, deve consultare i lavoratori e gli impiegati oppure i rappresentanti del personale interessati, in merito ai motivi, agli effetti e alle alternative alle misure. Secondo il n. 2 di tale articolo, il datore di lavoro prima dell'inizio della procedura di cooperazione deve comunicare ai lavoratori e ai rappresentanti del

personale le informazioni indispensabili sulla misura di cui trattasi. Tali informazioni, come ad esempio i motivi dei licenziamenti previsti, una previsione riguardante il numero dei lavoratori delle diverse categorie colpiti dal licenziamento, una previsione relativa al periodo in cui i licenziamenti progettati dovranno essere attuati, nonché informazioni sui criteri in base ai quali sono stati scelti i lavoratori da licenziare, devono essere fornite per iscritto qualora il datore di lavoro abbia l'intenzione di licenziare almeno dieci lavoratori, di sospenderli per un periodi superiore a novanta giorni o di ridurre il loro orario di lavoro.

14 L'art. 7 bis, n. 1, di detta legge prevede che la proposta di consultazioni nei casi previsti dall'art. 6, nn. 1-5, deve essere presentata in forma scritta almeno cinque giorni prima dell'inizio delle consultazioni, qualora i provvedimenti da discutersi verosimilmente comportino una riduzione dell'orario di lavoro, il licenziamento o la sospensione di uno o più lavoratori.

15 Ai sensi dell'art. 7 ter della legge sulla cooperazione, qualora la proposta di consultazioni contenga misure relative ad una riduzione dei lavoratori, tale proposta o le informazioni incluse nella medesima devono essere comunicate per iscritto alle autorità del lavoro entro l'inizio delle consultazioni, a meno che informazioni equivalenti non siano già state comunicate precedentemente in un altro contesto. Se le informazioni pertinenti raccolte durante le consultazioni sono notevolmente diverse dalle informazioni trasmesse in precedenza, il datore di lavoro deve fornire anche queste informazioni alle autorità del lavoro.

16 L'art. 8 di tale legge stabilisce che, qualora tra il datore di lavoro e i rappresentanti del personale non sia stata concordata un'altra procedura, si considera che il datore di lavoro abbia adempiuto il suo obbligo di consultazione quando il provvedimento previsto è stato oggetto di un trattamento conforme all'art. 7 di tale legge. Tuttavia, se tale provvedimento verosimilmente comporti il licenziamento, una riduzione di orario o la sospensione per oltre novanta giorni di almeno dieci lavoratori, l'obbligo del datore di lavoro di procedere a consultazioni non è considerato assolto prima che siano trascorse almeno sei settimane dall'inizio delle consultazioni. Inoltre, salvo accordo in senso contrario, l'esame di alternative al provvedimento previsto potrà iniziare non prima di sette giorni dall'esame dei motivi e degli effetti.

17 In virtù dell'art. 15 bis della legge sulla cooperazione, se una decisione è stata adottata, dolosamente o con colpa evidente, in violazione delle disposizioni degli artt. 7, nn. 1-3, 7 bis o 8 di tale legge e il lavoratore, per motivi connessi alla decisione, subisce una riduzione dell'orario di lavoro, viene sospeso o licenziato, tale lavoratore ha diritto a ricevere dal datore di lavoro un risarcimento dell'importo massimo di 20 mensilità di stipendio.

Causa principale e questioni pregiudiziali

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

19 La FSC è una controllata della Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (in prosieguo: la «società controllante»), società stabilita nei Paesi Bassi. In tale data, detto gruppo possedeva impianti di produzione a Espoo (Kilo) (Finlandia) e a Augsburg, a Paderborn e a Sömmerda (Germania).

20 Nel corso di una riunione svoltasi il 7 dicembre 1999, il comitato esecutivo della società controllante, composto dagli amministratori membri del consiglio di amministrazione, ha deciso di proporre a quest'ultimo il distacco dello stabilimento di Kilo.

21 Durante la sua riunione del 14 dicembre 1999, detto consiglio di amministrazione ha deciso di appoggiare tale proposta, senza tuttavia adottare alcuna decisione specifica in merito allo stabilimento di Kilo.

22 Lo stesso giorno, la FSC ha proposto consultazioni che si sono svolte tra il 20 dicembre 1999 e il 31 gennaio 2000.

23 Il consiglio di amministrazione della FSC, principalmente composto dai direttori del gruppo e il cui presidente era il vicepresidente del consiglio di amministrazione della società controllante, ha adottato, il 1º febbraio 2000, una decisione in merito alla cessazione delle attività della FSC, ad eccezione dell'attività di vendita di computer in Finlandia. La FSC ha iniziato a licenziare i suoi lavoratori l'8 febbraio 2000. In totale, sono stati licenziati circa 450 lavoratori che essa impiegava.

24 Alcuni di questi lavoratori hanno sostenuto che la FSC aveva violato la legge sulla cooperazione in occasione delle decisioni intervenute alla fine del 1999 e all'inizio del 2000 per quanto riguarda la chiusura dello stabilimento di Kilo. Detti lavoratori hanno ceduto i loro crediti relativi all'indennità prevista da tale legge, ai fini del loro recupero, ai ricorrenti nella causa principale, che sono dei sindacati. Questi hanno adito l'Espoon käräjäoikeus (Tribunale di primo grado di Espoo) a tale scopo.

25 Nel corso del procedimento dinanzi a detto giudice, i ricorrenti nella causa principale hanno fatto valere che, nell'ambito del consiglio di amministrazione della società controllante, era stata effettivamente adottata al più tardi il 14 dicembre 1999 la decisione definitiva che prevedeva di ridurre l'attività dello stabilimento di Kilo e di separarla dall'attività del gruppo prima di trasferirla in Germania, per cui tale impianto di produzione avrebbe cessato di esistere come parte del gruppo. Secondo i ricorrenti nella causa principale la decisione effettiva era stata adottata il 14 dicembre 1999 prima che si svolgessero le consultazioni con i dipendenti imposte dalla legge sulla cooperazione. La convenuta nella causa principale avrebbe quindi violato, con dolo o colpa evidente, tale legge.

26 La FSC, dal canto suo, ha affermato, da una parte, che, durante il consiglio di amministrazione della società controllante del 14 dicembre 1999, non era stata adottata alcuna decisione relativa all'impianto di produzione e, dall'altra, che esistevano ancora alternative potenziali, come il proseguimento dell'attività, in modo invariato o in forma ridotta, la cessione della medesima o il suo proseguimento in collaborazione con un'altra impresa. La FSC ha sostenuto peraltro che la nozione di decisione del datore di lavoro implica l'intervento dell'organo competente della società interessata, ovvero,

nella fattispecie, il suo consiglio di amministrazione, e che la decisione relativa alla cessazione era stata adottata dal medesimo il 1º febbraio 2000, vale a dire successivamente alla conclusione delle consultazioni.

27 L'Espoon käräjäoikeus ha ritenuto che i ricorrenti nella causa principale non avessero dimostrato che il consiglio di amministrazione della società controllante aveva deciso la chiusura dello stabilimento di Kilo in modo tale che l'interazione tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito della FSC non aveva potuto svolgersi nella maniera prevista dalla legge sulla cooperazione. Secondo tale giudice, le alternative alla chiusura di detto stabilimento erano reali e siffatte alternative erano state esaminate nell'ambito delle consultazioni. Detto giudice, concludendo che la decisione relativa a tale chiusura era stata adottata durante la riunione del consiglio d'amministrazione della FSC del 1º febbraio 2000, quando si era dimostrato impossibile trovare un'altra soluzione, e che dette consultazioni erano state effettive ed adeguate, ha respinto il ricorso.

28 In sede d'appello, lo Helsingin hovioikeus (corte d'appello di Helsinki), precisando che la decisione definitiva di cui all'art. 7, n. 1, della legge sulla cooperazione poteva essere adottata solo dal datore di lavoro, ovvero la convenuta nella causa principale, e che i progetti presentati dalla società controllante non rientravano nell'ambito di applicazione dell'obbligo di consultazione previsto da detta legge, ha confermato la decisione dell'Espoon käräjäoikeus.

29 Il Korkein oikeus, a cui i ricorrenti nella causa principale avevano proposto ricorso, ha considerato che le disposizioni della direttiva 98/59 e della legge sulla cooperazione presentano divergenze dal punto di vista della loro struttura nonché del loro contenuto e che, pertanto, il nesso tra le medesime non è chiaro sotto ogni profilo.

30 Ritenendo che l'interpretazione delle disposizioni della direttiva 98/59 sia necessaria al fine di emettere la propria decisione, il Korkein oikeus ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59/CE debba essere interpretato nel senso che l'obbligo che stabilisce di iniziare "in tempo utile" le consultazioni "quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi" comporta che le consultazioni inizino quando la necessità di licenziamenti collettivi deriva da decisioni strategiche o da cambiamenti dell'attività imprenditoriale. Oppure se tale disposizione debba essere interpretata nel senso che l'obbligo di avviare consultazioni sorge già quando il datore di lavoro prevede di adottare tali provvedimenti o cambiamenti relativi all'attività imprenditoriale, come la modifica della capacità produttiva o la concentrazione della produzione, la cui conseguenza prevedibile sia la necessità di licenziamenti collettivi.

2) In considerazione del riferimento dell'art. 2, n. 3, primo comma, della direttiva [98/59] alla comunicazione in tempo utile nel corso delle consultazioni di tutte le informazioni, se l'art. 2, n. 1, della medesima direttiva debba essere interpretato nel senso che l'obbligo che stabilisce di iniziare "in tempo utile" le consultazioni quando si "prevede" di effettuare licenziamenti collettivi presuppone che le consultazioni siano già iniziate prima che i piani del datore di lavoro siano talmente avanzati che quest'ultimo possa individuare le informazioni ai sensi dell'art. 2, n. 3, [primo comma], lett. b), [della menzionata direttiva] e comunicarle ai lavoratori.

3) Se l'art. 2, n. 1, della direttiva [98/59] in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima debba essere interpretato nel senso che qualora il datore di lavoro sia una società controllata da un'altra società, l'obbligo di tale datore di lavoro di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori nasce quando il datore di lavoro o la società controllante che lo controlla prevede il licenziamento collettivo di lavoratori occupati presso tale datore di lavoro.

4) Qualora si tratti di consultazioni in una società controllata appartenente ad un gruppo di società e debba essere valutato l'obbligo stabilito dall'art. 2, n. 1, della direttiva [98/59] di procedere "in tempo utile" a consultazioni nel caso in cui si "prevedano" licenziamenti collettivi, con riferimento alla disposizione dell'art. 2, n. 4, della direttiva [98/59], se l'obbligo di dare inizio alle consultazioni sorga quando la direzione del gruppo o della società controllante prevede di effettuare licenziamenti collettivi, pur non avendo ancora concretizzato tali piani riguardo ai lavoratori occupati presso una determinata società controllata. Oppure se tale obbligo di avviare consultazioni nella società controllata sorga solo al momento in cui la direzione del gruppo o della società controllante prevede di effettuare i licenziamenti collettivi espressamente nella società controllata di cui trattasi.

5) Qualora il datore di lavoro sia un'impresa (una società controllata appartenente ad un gruppo di società) che è controllata da un'altra impresa (società controllante o direzione del gruppo) nel modo indicato dall'art. 2, n. 4, della direttiva [98/59], se [detto] art. 2 (…) debba essere interpretato nel senso che la procedura di consultazione in esso prevista deve essere conclusa prima che la società controllante o la direzione del gruppo abbia preso una decisione sui licenziamenti collettivi da attuarsi nella società controllata.

6) Qualora la direttiva [98/59] debba essere interpretata nel senso che la procedura di consultazione da attuare nella società controllata deve essere conclusa prima che la società controllante o la direzione del gruppo adotti una decisione che comporta un licenziamento collettivo [di lavoratori in tale filiale], se a tale riguardo sia rilevante solo una decisione che abbia come conseguenza diretta dei licenziamenti collettivi nella società controllata oppure se la procedura di consultazione debba essere già conclusa prima che la società controllante o la direzione del gruppo prenda una decisione economica o strategica che probabilmente, ma non necessariamente, comporta licenziamenti collettivi nella società controllata».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

31 La FSC fa valere che le quattro prime questioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale sono irricevibili in assenza di relazione con la causa principale. Essa ritiene che, poiché le conclusioni che i ricorrenti nella causa principale hanno presentato al giudice del rinvio non riguardano il momento in cui devono essere avviate le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, la soluzione di tali questioni non è necessaria ai fini della soluzione della controversia principale. Inoltre, secondo la FSC, la domanda verte a tal riguardo su una situazione ipotetica.

32 Si deve ricordare che nell'ambito della procedura istituita dall'art. 234 CE, spetta esclusivamente al giudice nazionale cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di pronunciare la propria sentenza sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate vertono sull'interpretazione del diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (v., in particolare, sentenze 18 luglio 2007, causa C-119/05, Lucchini, Racc. pag. I-6199, punto 43, e 16 luglio 2009, causa C-12/08, Mono Car Styling, Racc. pag. I-6199, punto 27).

33 Pertanto, il rigetto, da parte della Corte, di una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da un giudice nazionale è possibile soltanto qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto comunitario richiesta non ha alcun rapporto con l'effettività o l'oggetto della causa principale, qualora la questione sia di tipo ipotetico o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (v., in particolare, sentenze 4 dicembre 2008, causa C-221/07, Zablocka-Weyhermüller, Racc. pag. I-9029, punto 20, e Mono Car Styling, cit., punto 28).

34 Orbene, nel caso di specie, si deve constatare che, come emerge dalla decisione di rinvio, il giudice nazionale ha chiarito in modo dettagliato alla Corte il contesto di fatto e di diritto della causa principale, nonché i motivi per cui ha ritenuto che la soluzione delle prime quattro questioni sollevate fosse necessaria per emettere la sua decisione.

35 Di conseguenza, tali questioni pregiudiziali sono ricevibili.

Sulla prima questione

36 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede chiarimenti sul significato dell'espressione «prevede di effettuare licenziamenti collettivi», ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, al fine di determinare il punto di partenza dell'obbligo di consultazione previsto al detto art. 2. Esso chiede, a tal proposito, se il momento in cui sorge tale obbligo sia quello in cui si constata che decisioni strategiche o modifiche dell'attività commerciale dell'impresa renderanno necessari licenziamenti collettivi o il momento in cui si prevede di adottare le decisioni o le modifiche la cui conseguenza probabile è la necessità di tali licenziamenti.

37 In via preliminare, occorre osservare che la presente causa è legata a decisioni economiche e commerciali che possono avere ripercussioni sull'impiego di un certo numero di lavoratori nell'ambito di un'impresa e non a decisioni aventi direttamente lo scopo di porre fine a rapporti di lavoro specifici.

38 A tal riguardo, occorre ricordare che, come emerge dai termini degli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva 98/59, gli obblighi di consultazione e di notifica incombenti al datore di lavoro sorgono anteriormente alla sua decisione di risolvere i contratti di lavoro (v., in

tal senso, sentenza 27 gennaio 2005, causa C-188/03, Junk, Racc. pag. I-885, punti 36 e 37). Infatti, in tal caso, esiste ancora la possibilità di evitare o, perlomeno, di ridurre i licenziamenti collettivi o di attenuarne le conseguenze.

39 L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori quando «prevede di effettuare licenziamenti collettivi». Come ha rilevato l'avvocato generale ai paragrafi 48 e 49 delle sue conclusioni, da un confronto tra le diverse versioni linguistiche di tale disposizione emerge che, nello spirito del legislatore comunitario, l'insorgenza dell'obbligo di consultazione di cui trattasi è legato all'esistenza di un'intenzione, in capo al datore di lavoro, di effettuare licenziamenti collettivi.

40 I riferimenti, contenuti agli artt. 3 e 4 della direttiva 98/59, al «progetto» di licenziamento collettivo confermano l'esistenza di una tale intenzione in quanto fattore che comporta l'insorgenza degli obblighi previsti da questa direttiva, in particolare al suo art. 2.

41 Ne consegue che si reputa che l'obbligo di consultazione previsto al detto art. 2 insorga quando il datore di lavoro prevede di effettuare un licenziamento collettivo o redige un progetto di licenziamento collettivo (v., in tal senso, sentenza 12 febbraio 1985, causa 284/83, Dansk Metalarbejderforbund e Specialarbejderforbundet i Danmark, Racc. pag. 553, punto 17).

42 Occorre tuttavia aggiungere che, come emerge dal suo stesso testo, la direttiva 98/59 fa insorgere gli obblighi che essa prevede, in particolare l'obbligo di consultazione previsto al suo art. 2, anche in situazioni in cui la prospettiva di un licenziamento collettivo non è direttamente la scelta del datore di lavoro.

43 Infatti, l'art. 2, n. 4, di detta direttiva rende il datore di lavoro responsabile dell'osservanza degli obblighi di informazione e di consultazione che derivano da tale direttiva, anche qualora la decisione concernente un licenziamento collettivo provenga

non dal medesimo, ma dall'impresa che lo controlla e anche qualora egli non fosse stato immediatamente e correttamente informato di tale decisione.

44 In un contesto economico caratterizzato dall'esistenza di un numero crescente di gruppi di imprese, tale disposizione permette di assicurare, quando un'impresa è controllata da un'altra, la realizzazione, in modo effettivo, dello scopo della direttiva 98/59, che, come è indicato al suo secondo 'considerando', consiste nel rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi (sentenza 15 febbraio 2007, causa C-270/05, Athinaïki Chartopoiïa, Racc. pag. I-1499, punto 25).

45 Inoltre, come ha correttamente osservato il governo del Regno Unito, un inizio più anticipato dell'obbligo di consultazione potrebbe portare a risultati contrari all'obiettivo della direttiva 98/59, come una restrizione della flessibilità delle imprese quanto alla loro ristrutturazione, l'appesantimento di vincoli amministrativi o suscitare inutilmente nei lavoratori inquietudine quanto alla sicurezza del loro impiego.

46 Infine, la ragion d'essere e l'efficacia di consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori presuppongono la determinazione dei fattori da prendere in considerazione durante le medesime, dato che è impossibile condurre consultazioni in modo adeguato e in conformità ai loro obiettivi se non vengono determinati gli elementi pertinenti relativi ai licenziamenti collettivi previsti. Tali obiettivi, ai termini dell'art. 2, n. 2, della direttiva 98/59, sono quelli di evitare risoluzioni di contratti di lavoro o di ridurne il numero nonché di attenuarne le conseguenze (v. sentenza Junk, cit., punto 38). Orbene, quando una decisione che si ritiene conduca a licenziamenti collettivi è solo programmata e, pertanto, tali licenziamenti sono solo una probabilità e i fattori pertinenti per le consultazioni non sono noti, detti obiettivi non possono essere conseguiti.

47 Il fatto di vincolare l'insorgenza dell'obbligo di consultazione previsto dall'art. 2 della direttiva 98/59 all'adozione di una decisione strategica o commerciale che rende necessari licenziamenti collettivi di lavoratori sembra, invece, idoneo a privare

parzialmente tale obbligo del suo effetto utile. Infatti, come emerge dal n. 2, primo comma, di detto art. 2, le consultazioni devono vertere, in particolare, sulle possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi previsti. Orbene, una consultazione che inizi quando una decisione che rende necessari tali licenziamenti collettivi è già stata adottata non potrebbe più utilmente avere ad oggetto l'esame di alternative ipotizzabili al fine di evitare i medesimi.

48 Di conseguenza, occorre considerare che, in circostanze come quelle della causa principale, la procedura di consultazione deve essere avviata dal datore di lavoro nel momento in cui è stata adottata una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

49 Ciò premesso, occorre risolvere la prima questione proposta dichiarando che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che l'adozione, nell'ambito di un gruppo di imprese, di decisioni strategiche o di modifiche di attività che costringono il datore di lavoro a prevedere o progettare licenziamenti collettivi fa sorgere per tale datore di lavoro un obbligo di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Sulla seconda questione

50 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti dipenda dal fatto che il datore di lavoro è già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, primo comma, lett. b), della direttiva 98/59.

51 La formulazione di questa disposizione enuncia chiaramente che le informazioni di cui trattasi devono essere fornite dal datore di lavoro «in tempo utile nel corso delle consultazioni» «affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive».

52 Da questa disposizione deriva che tali informazioni possono essere comunicate durante le consultazioni, e non necessariamente al momento dell'apertura delle medesime.

53 Infatti, come ha sottolineato l'avvocato generale ai paragrafi 64 e 65 delle sue conclusioni, la ratio di questa disposizione è che il datore di lavoro fornisca ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni pertinenti per l'intera durata delle consultazioni. Una certa flessibilità risulta indispensabile in quanto, da una parte, tali informazioni possono divenire disponibili solo in fasi diverse del processo di consultazione, il che presuppone che il datore di lavoro abbia la possibilità e l'obbligo di completarle durante tale processo. Dall'altra, l'obiettivo di tale obbligo del datore di lavoro è di consentire ai rappresentanti dei lavoratori una partecipazione al processo di consultazione il più completa ed effettiva possibile e, a tal fine, le informazioni devono essere fornite fino alla fine di detto processo.

54 Ne consegue che il punto di partenza delle consultazioni non può dipendere dal fatto che il datore di lavoro sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, primo comma, lett. b), della direttiva 98/59.

55 Occorre, di conseguenza, risolvere la seconda questione proposta nel senso che l'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti prescinde dalla circostanza che il medesimo sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, primo comma, lett. b), della direttiva 98/59.

Sulla terza e sulla quarta questione

56 Con la sua terza e la sua quarta questione, che occorre risolvere congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, da una parte, se occorra interpretare l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, primo comma, della medesima direttiva, nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese composto da una società controllante e da una o più controllate, l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori insorge quando o il datore di lavoro o la società capogruppo che controlla quest'ultimo preveda licenziamenti collettivi e, dall'altra, se l'insorgenza dell'obbligo di avviare consultazioni richieda che la controllata, nell'ambito della quale possono essere effettuati licenziamenti collettivi, sia identificata.

57 A tal riguardo, occorre rilevare che, in virtù dell'art. 2, nn. 1 e 3, nonché dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 98/59, il solo destinatario degli obblighi in materia d'informazione, di consultazione e di notifica è il datore di lavoro, ovvero una persona fisica o giuridica trovantesi in un rapporto di lavoro con i lavoratori che possono essere licenziati.

58 Un'impresa che controlla il datore di lavoro, anche se può adottare decisioni vincolanti nei confronti di quest'ultimo, non ha la qualità di datore di lavoro.

59 Come sottolinea la Commissione delle Comunità europee, da una parte, l'organizzazione della direzione del gruppo d'imprese è un affare interno e, dall'altra, al pari della direttiva 75/129, nemmeno la direttiva 98/59 ha la finalità di ridurre la libertà di un tale gruppo di procedere all'organizzazione delle sue attività nel modo più conforme alle sue esigenze (v., in tal senso, per quanto riguarda la direttiva 75/129, sentenza 7 dicembre 1995, causa C-449/93, Rockfon, Racc. pag. I-4291, punto 21).

60 La direttiva 98/59, come la direttiva 75/129, garantisce un'armonizzazione solo parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi. Essa pertanto non mira a un'armonizzazione generale dei sistemi nazionali di rappresentanza dei lavoratori nell'impresa (v., per quanto riguarda la direttiva 75/129, sentenza 8 giugno 1994, causa C-383/92, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-2479, punto 25 e giurisprudenza citata).

61 Nell'ambito di questa armonizzazione parziale, come rilevano i ricorrenti nella causa principale, il legislatore comunitario, adottando la direttiva 92/56, e poi la direttiva 98/59, ha voluto colmare una lacuna nella sua normativa precedente e fornire una precisazione in merito agli obblighi dei datori di lavoro facenti parte di un gruppo d'imprese. Così, l'art. 2, n. 4, della direttiva 98/59, dispone che l'obbligo di consultazione si applica al datore di lavoro indipendentemente dal fatto che la decisione relativa ai licenziamenti collettivi provenga da esso o da un'impresa che lo controlla.

62 Di conseguenza, occorre adottare l'interpretazione dell'art. 2, nn. 1 e 4, primo comma, della direttiva 98/59, secondo cui, indipendentemente dal fatto che licenziamenti collettivi siano previsti o progettati in seguito ad una decisione dell'impresa che impiega i lavoratori interessati o ad una decisione della società controllante, è sempre la prima ad essere tenuta, in quanto datore di lavoro, ad avviare le consultazioni con i rappresentanti dei suoi lavoratori.

63 Quanto al momento dell'insorgenza di tale obbligo, è evidente, come osserva il governo finlandese, che le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori possono essere avviate solo se sia nota l'impresa in cui potrebbero esservi licenziamenti. Infatti, quando la società controllante di un gruppo di imprese adotta decisioni che possono avere ripercussioni sull'impiego dei lavoratori nell'ambito di tale gruppo, è alla controllata i cui lavoratori possono essere interessati dai licenziamenti collettivi che spetta, nella sua qualità di datore di lavoro, avviare consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori. Non è pertanto possibile avviare siffatte consultazioni finché non sia stata identificata detta controllata.

64 Per di più, quanto agli obiettivi attribuiti alle consultazioni, ai termini dell'art. 2, n. 2, della direttiva 98/59, queste ultime esaminano almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi nonché le possibilità di attenuarne le conseguenze mediante il ricorso a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Orbene, perché una consultazione su tali questioni abbia senso, occorre conoscere la controllata il cui personale sarà interessato dai licenziamenti collettivi previsti.

65 Ciò premesso, occorre risolvere la terza e la quarta questione proposta nel senso che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, primo comma, della stessa direttiva, deve essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese composto da una società controllante e da una o più controllate, l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge in capo alla controllata che ha la qualità di datore di lavoro soltanto quando tale controllata, nell'ambito della quale si prevede che saranno effettuati licenziamenti collettivi, è stata identificata.

Sulla quinta e sesta questione

66 Con la sua quinta e sesta questione, il giudice del rinvio chiede chiarimenti sul momento di conclusione della procedura di consultazione prevista all'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 nel caso in cui, in presenza di un gruppo di imprese composto da una società controllante e da una o più controllate, la decisione che porta eventualmente o necessariamente ai licenziamenti collettivi sia adottata dalla società controllante.

67 Come è stato esposto nell'ambito della soluzione fornita alla terza e alla quarta questione, l'obbligo di consultazione previsto all'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59 vincola unicamente il datore di lavoro.

68 Nessuna disposizione di tale direttiva, infatti, può essere interpretata nel senso che essa può creare un tale obbligo in capo alla società controllante.

69 Ne consegue che spetta sempre alla controllata, in quanto datore di lavoro, condurre consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori che possono essere interessati dai licenziamenti collettivi previsti e, eventualmente, sopportare essa stessa le conseguenze dell'inosservanza dell'obbligo di consultazione qualora non sia stata immediatamente e correttamente informata di una decisione della società controllante che rende necessari tali licenziamenti.

70 Per quanto riguarda la conclusione della procedura di consultazione, la Corte ha già affermato che, quando trova applicazione la direttiva 98/59, la risoluzione del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro può intervenire solo dopo la conclusione di detta procedura, ossia dopo che il datore di lavoro ha ottemperato agli obblighi sanciti dall'art. 2 di detta direttiva (v. sentenza Junk, cit., punto 45). Ne consegue che la procedura di consultazione deve svolgersi prima dell'adozione di una decisione relativa alla risoluzione dei contratti dei lavoratori.

71 Nel contesto di un gruppo di imprese come quello in questione nella causa principale, deriva da tale giurisprudenza che una decisione della società controllante avente l'effetto diretto di costringere una delle sue controllate a risolvere i contratti dei lavoratori interessati da licenziamenti collettivi può essere adottata solo in esito alla procedura di consultazione nell'ambito di tale controllata a pena di esporre la medesima, in quanto datore di lavoro, alle conseguenze dell'inosservanza di tale procedura.

72 Con riferimento alle considerazioni che precedono, occorre risolvere la quinta e la sesta questione proposte nel senso che l'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima, deve essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, la procedura di consultazione deve essere conclusa dalla controllata interessata dai licenziamenti collettivi prima che detta controllata, eventualmente su istruzione diretta della sua società controllante, risolva i contratti dei lavoratori interessati da tali licenziamenti.

Sulle spese

73 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 (Quarta Sezione) dichiara:

1) L'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che l'adozione, nell'ambito di un gruppo di imprese, di decisioni strategiche o di modifiche di attività che costringono il datore di lavoro a prevedere o progettare licenziamenti collettivi fa sorgere per tale datore di lavoro un obbligo di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

2) L'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti prescinde dalla circostanza che il medesimo sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'art. 2, n. 3, primo comma, lett. b), della direttiva 98/59.

3) L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, primo comma, della stessa direttiva, deve essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese composto da una società controllante e da una o più controllate, l'obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori sorge in capo alla controllata che ha la qualità di datore di lavoro soltanto quando tale controllata, nell'ambito della quale possono essere effettuati licenziamenti collettivi, è stata identificata.

4) L'art. 2, n. 1, della direttiva 98/59, in combinato disposto con l'art. 2, n. 4, della medesima, deve essere interpretato nel senso che, nel caso di un gruppo di imprese, la procedura di consultazione deve essere conclusa dalla controllata interessata dai licenziamenti collettivi prima che detta controllata, eventualmente su istruzione diretta della sua società controllante, risolva i contratti dei lavoratori interessati da tali licenziamenti.

Firme