CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ANTONIO TIZZANO

presentate l'11 marzo 2004 [1]

I — Premessa

1. Nella presente causa, promossa dalla Commissione europea (in prosieguo: la «Commissione») ai sensi dell'art. 226 CE, la Corte è chiamata ad accertare se la Repubblica portoghese sia venuta meno agli obblighi che le incombono in virtù 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]. Si deve stabilire se la nozione di licenziamento collettivo di cui alla direttiva ricomprenda ogni licenziamento per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore o possa essere limitata ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale.

II — Quadro giuridico

A — *La disciplina comunitaria*

2. 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 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 dall'art. 117 del Trattato (divenuto art. 136 CE) (secondo e sesto 'considerando').

3. Ai fini della presente causa va in particolare richiamato l'art. 1, paragrafo 1, primo comma, della direttiva, che dispone:

1 — Lingua originale: l'italiano.

2 — GU L 225, pag. 16. Tale direttiva costituisce una codificazione della direttiva 75/129/CEE del 17 febbraio 1975, modificata dalla direttiva 92/56/CEE del 24 giugno 1992.

«Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

i) per un periodo di 30 giorni:

— almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

— almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;

— almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati».

(...)

4. Il secondo comma dell'art. 1, paragrafo 1, della direttiva riguarda i così detti licenziamenti per assimilazione. Esso prevede che «per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lett. a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

5. L'art. 3, a sua volta, dispone:

«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».

6. L'art. 4 dispone infine:

«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».

B — *La disciplina nazionale*

7. Nell'ordinamento portoghese la direttiva è stata attuata tramite il decreto legge n. 64-A/89, del 27 febbraio 1989, relativo al regime giuridico della cessazione dei contratti individuali di lavoro e della conclusione ed *espirazione* dei contratti di lavoro a termine (in prosieguo: la «LCCL»), come modificato dalla legge n. 32/99 del 18 maggio 1999.

8. L'ordinamento portoghese conosce due forme di licenziamento collettivo: a) «il licenziamento collettivo» in senso stretto (sezione I, artt. 16 ss. LCCL) e b) «la cessazione del rapporto lavorativo per soppressione del posto di lavoro per motivi *di natura economica o di mercato, tecnologica o congiunturale* [3] nei casi diversi dal licenziamento collettivo» (sezione II, artt. 26 ss. LCCL).

9. Il licenziamento collettivo in senso stretto è definito dall'art. 16 LCCL come:

«la cessazione, ad iniziativa del datore di lavoro, di contratti di lavoro individuali riguardanti, simultaneamente o in ordine successivo, in un periodo di tre mesi un numero di lavoratori almeno pari a due per un'impresa che occupa fino a cinquanta lavoratori o a cinque per un'impresa che occupa più di cinquanta lavoratori, sempre che tale cessazione sia fondata sulla chiusura definitiva dell'impresa, di una o più sezioni della stessa o su una riduzione del personale *per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale*» [4].

10. Si ha invece soppressione del posto di lavoro per motivi di natura economica o di mercato, tecnologica o congiunturale, di cui alla sezione II, quando non ricorrono i requisiti di cui all'art. 16 LCCL, vale a dire quando il numero dei lavoratori licenziati è inferiore al minimo necessario per il licenziamento collettivo.

11. Per quanto qui interessa, va poi ricordato l'art 3 LCCL, che, dopo aver enunciato il divieto di licenziamenti senza giusta causa, elenca le cause di cessazione del contratto di lavoro. Tra queste figura l'*espirazione* del contratto di lavoro, che determina la cessazione automatica del rapporto di lavoro [5].

3 — —Il corsivo è mio.

4 — Il corsivo è mio.

5 — *Caducidade* nella versione originale, *expiration* nella traduzione francese.

12. Fra i modi di *espirazione* del contratto di lavoro vi è l'impossibilità assoluta e definitiva del lavoratore di svolgere le proprie prestazioni o del datore di lavoro di riceverle (art. 4 LCCL).

13. Il contratto di lavoro *espira* altresì in caso di decesso del datore di lavoro, se i successori del defunto non proseguono l'attività per la quale il lavoratore è stato assunto e l'impresa non è ceduta (art. 6 LCCL).

III — Fatti e procedura

14. Con lettera di messa in mora del 28 aprile 1999, la Commissione rendeva noto alla Repubblica portoghese che, a suo avviso, limitando la nozione di licenziamento collettivo ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale, senza comprendere altre forme di licenziamento per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, essa non aveva adempiuto agli obblighi che le incombono in virtù della direttiva.

15. In data 18 giugno 1999 il governo portoghese rispondeva alla lettera di messa in mora, dichiarando di essere adempiente.

16. Non convinta di tale risposta, il 29 dicembre 2000 la Commissione inviava un parere motivato alla Repubblica portoghese riaffermando la propria posizione.

17. Con lettera del 2 aprile 2001 le autorità portoghesi riconoscevano la necessità di modificare in parte la legislazione nazionale. Tali autorità respingevano, però, le contestazioni relative alla possibilità di applicare la direttiva alle situazioni in cui la cessazione definitiva dell'attività d'impresa non dipenda dalla volontà del datore di lavoro.

18. Insoddisfatta delle risposte della Repubblica portoghese, la Commissione adiva la Corte con il presente ricorso, presentato il 22 febbraio 2002.

IV — Analisi giuridica

19. Come si è visto, nella presente causa la Commissione contesta alla Repubblica portoghese di non aver trasposto correttamente la direttiva, in quanto avrebbe limitato la nozione di licenziamento collettivo ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale, conferendo così alla tutela garantita dalla direttiva un ambito di applicazione più ristretto rispetto a quello individuato dall'art. 1 della direttiva stessa.

20. In particolare, secondo la Commissione, la legislazione portoghese finirebbe con l'escludere detta tutela nei casi di dichiarazione di fallimento, liquidazione e procedure analoghe, espropriazione, incendio o altre cause di forza maggiore, nonché nei casi di cessazione dell'attività d'impresa in seguito al decesso dell'imprenditore.

21. La Repubblica portoghese riconosce la fondatezza dei rilievi della Commissione con riguardo ai casi in cui i contratti di lavoro terminino in seguito a cessazione dell'attività d'impresa determinata dalla dichiarazione giudiziaria di fallimento, qualora il procedimento di liquidazione si concluda con la chiusura dello stabilimento non totalmente alienato.

22. Per il resto, invece, il governo convenuto respinge ogni contestazione. A suo avviso, infatti, delle altre situazioni menzionate dalla Commissione, alcune non costituiscono licenziamento collettivo perché non sono riconducibili alla volontà del datore di lavoro [6], una non è sottoposta al regime della direttiva perché è da qualificarsi come licenziamento per assimilazione [7] e le altre sono già regolamentate dalla legislazione portoghese sul licenziamento collettivo.

23. Per parte mia, dico subito che la difesa del governo portoghese, per le ragioni che passerò ad illustrare, non mi pare convincente e che per contro trovo fondato, nonostante alcune sue incertezze argomentative, il ricorso della Commissione.

24. Non posso condividere, in primo luogo, quello che mi pare il punto di partenza del ragionamento del governo convenuto e cioè la tesi secondo cui, dal momento che la direttiva non precisa la nozione di «licenziamento», la definizione di tale nozione deve ritenersi lasciata al legislatore nazionale.

25. Mi pare infatti evidente che questa tesi porterebbe ad un risultato dirompente perché, se ogni Stato membro fosse libero di fissare autonomamente la nozione di licenziamento, la portata di tale nozione verrebbe delimitata in modo diverso secondo le varie legislazioni degli Stati membri, con il rischio che le finalità di armonizzazione perseguite dalla direttiva vengano seriamente pregiudicate.

6 — Si tratterebbe dei seguenti casi: vendita separata dei beni dell'impresa sottoposta a fallimento e liquidazione qualora gli stabilimenti chiusi non siano stati venduti totalmente; liquidazione degli istituti di credito, delle società finanziarie, delle imprese d'investimento e delle società di gestione dei fondi d'investimento; dissoluzione per decreto legge degli stabilimenti pubblici economici; espropriazione di un immobile determinante la cessazione definitiva dell'attività ivi esercitata; incendio che distrugge gli stabilimenti dell'impresa e determina l'impossibilità dell'imprenditore di ricevere le prestazioni di lavoro.

7 — Il governo portoghese si riferisce al caso in cui il rapporto di lavoro cessa in seguito alla morte dell'imprenditore e al rifiuto degli eredi di continuare l'attività imprenditoriale.

26. È noto invece che tutt'altro è l'insegnamento che viene dalla Corte di giustizia per le ipotesi in cui un testo comunitario utilizzi nozioni di cui non fornisce una definizione. Secondo la Corte, infatti, «dalle esigenze tanto dell'applicazione uniforme del diritto comunitario quanto del principio d'uguaglianza discende che una disposizione di diritto comunitario la quale non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata deve normalmente dar luogo, nell'intera Comunità, ad un'interpretazione autonoma ed uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e dello scopo perseguito dalla normativa» [8].

27. La nozione di «licenziamento» di cui alla direttiva deve quindi ricevere, come tutte le nozioni di diritto comunitario, un'interpretazione «autonoma» ed uniforme, ispirata appunto ai criteri indicati dalla Corte.

28. Muovendo invece dalla erronea premessa di cui ho appena detto, il governo portoghese ricostruisce una propria nozione di licenziamento, inteso quale atto *volontario* del datore di lavoro indirizzato a porre fine al rapporto di lavoro, una nozione dunque nella quale la «volontarietà» della misura costituisce un requisito essenziale. Da questa premessa il governo portoghese trae la conclusione che la maggior parte dei casi contestati dalla Commissione non possono essere qualificati come «licenziamenti», dato che in essi il rapporto di lavoro termina non già per volontà del datore di lavoro, bensì *ex lege*.

29. A mio parere, però, tale conclusione non è in linea con una serie di elementi, che provo ad esporre qui di seguito.

30. Anzitutto, ed in linea generale, essa non appare coerente con le finalità della direttiva, quali esplicitamente enunciate nel secondo 'considerando' della stessa, nel quale si precisa che l'atto è stato adottato perché «occorre rafforzare la tutela dei lavoratori (...)». E ciò in conformità alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali, espressamente richiamata nel sesto 'considerando' della direttiva, la quale prevede che «la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. (...) Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenzia-

8 — Sentenza 18 gennaio 1984, causa 327/82, Ekro (Racc. pag. 107, punto 11). V. da ultimo anche la sentenza 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells (Racc. pag. I-723, punto 37), in cui la Corte ha avuto modo di statuire circa il concetto di autorizzazione ai sensi dell'art. 1, n. 2, della direttiva 85/337: «una disposizione di diritto comunitario che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata deve normalmente dar luogo, nell'intera Comunità, ad un'interpretazione autonoma ed uniforme (...)».

mento collettivo (...)». Questo fine sarebbe solo parzialmente raggiunto se si privassero i lavoratori delle tutele della direttiva nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è imposta da circostanze esterne alla volontà del datore di lavoro.

31. Ad una interpretazione ugualmente orientata nel senso di favorire le tutele dei lavoratori mi paiono ispirati anche alcuni significativi precedenti giurisprudenziali. Ricordo in particolare la sentenza del 16 ottobre 2003 nella quale la Corte si fondò appunto sullo scopo della direttiva, quale enunciato nel secondo 'considerando', per interpretare estensivamente la nozione di datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, della direttiva ed includervi di conseguenza anche soggetti che esercitano attività economiche senza fini di lucro [9].

32. Ma potrei ricordare, come espressione di un orientamento non restrittivo della portata delle disposizioni della direttiva, anche la sentenza dell'8 giugno 1994 nella quale la Corte riconobbe che il Regno Unito aveva violato la direttiva perché ne aveva limitato l'applicazione ai licenziamenti per motivi economici, e quindi ad ipotesi — del tutto analoghe ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale di cui al presente giudizio — che non ne esaurivano la portata [10].

33. Alla luce di tali indicazioni, sono portato dunque a ritenere che ogni limitazione alla portata della tutela offerta dalla direttiva non possa essere presunta o indotta indirettamente, ma debba risultare chiaramente dal testo dell'atto. E questo dovrebbe valere anche per l'interpretazione che vuole privare i lavoratori delle tutele della direttiva nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia imposta da circostanze esterne alla volontà del datore di lavoro.

34. Ma soprattutto, e più puntualmente, mi pare che la tesi secondo cui la volontarietà costituisce un requisito assoluto della nozione di «licenziamento» sia contraddetta dalla stessa direttiva. Dal nono 'considerando' e dall'art. 3, paragrafo 1, secondo comma, di quest'ultima emerge infatti che la cessazione del rapporto di lavoro imposta da una decisione giudiziaria rientra nel concetto di licenziamento collettivo, di cui alla direttiva. Ora, mi pare evidente che nell'eventualità di una siffatta decisione non si può certo dire che rilevi la «volontarietà» del licenziamento. Se quindi l'ipotesi è presa in considerazione dalla direttiva, ciò vuol dire che, ai sensi di quest'ultima, la volontarietà della cessazione del rapporto lavorativo non costituisce un requisito del licenziamento. Con l'ovvia conseguenza che, contrariamente a quanto ritiene il governo portoghese, una cessazione del rapporto di lavoro non sfugge all'applicazione della direttiva per il solo fatto di essere imposta da circostanze esterne alla volontà del datore di lavoro.

9 — Sentenza 16 ottobre 2003, causa C-32/02, Commissione/Italia (Racc. pag. I-12063, punto 26).

10 — Sentenza 8 giugno 1994, causa C-383/92, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-2479, punto 32): «È sufficiente rilevare che la nozione di "licenziamenti per motivi economici" (...) non ricomprende la totalità dei casi di "licenziamenti collettivi" oggetto della direttiva».

35. Mi pare dunque di poter concludere su questo punto che per «licenziamento» ai sensi della direttiva deve intendersi qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro non voluta dal lavoratore e dovuta a cause che possono anche essere esterne alla volontà del datore di lavoro.

36. Nel concetto di licenziamento così definito sono chiaramente sussumibili i casi contestati dalla Commissione: dichiarazione di fallimento, liquidazione e procedure analoghe, espropriazione, incendio o altre cause di forza maggiore, nonché cessazione dell'attività d'impresa in seguito al decesso dell'imprenditore.

37. Stante l'interpretazione qui accolta della nozione di licenziamento, poco importa che, come obietta il governo portoghese, le ipotesi contestate dalla Commissione siano qualificate in diritto portoghese non come licenziamenti, bensì come *espirazioni ex lege* del contratto di lavoro. Infatti, anche se in base al diritto nazionale la cessazione avviene ex lege, resta il fatto che si tratta di una cessazione del rapporto di lavoro non voluta dal lavoratore, e dunque di un licenziamento ai fini della direttiva.

38. In ogni caso, lo ribadisco, l'interpretazione delle nozioni di diritto comunitario non può dipendere dal diritto nazionale e dalle relative nozioni. Il fatto quindi che le ipotesi contestate dalla Commissione siano qualificate in diritto portoghese non come licenziamenti, ma come *espirazioni* non incide sulla qualificazione delle stesse come licenziamenti ai sensi della direttiva.

39. D'altra parte, proprio per questo motivo, il governo portoghese non può invocare il proprio diritto nazionale come causa di giustificazione della mancata attuazione di una direttiva comunitaria. Secondo la nota giurisprudenza della Corte su questo punto, infatti, uno Stato membro non può invocare norme del proprio ordinamento interno, né circostanze di fatto che si verifichino in sede nazionale per giustificare l'inosservanza degli obblighi e dei termini contemplati dalle direttive comunitarie [11].

40. Infondata mi sembra anche l'ulteriore argomentazione del governo portoghese, che ritiene di poter limitare la nozione di licenziamento ai sensi della direttiva facendo riferimento alla disciplina dei licenziamenti per assimilazione di cui all'art. 1, paragrafo 1, secondo comma, della stessa direttiva.

41. Secondo tale disposizione, «per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lett. a), sono assimilate ai

11 — V. sentenza 2 dicembre 1980, causa 42/80, Commissione/Italia (Racc. pag. 3635, punto 4).

licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro *verificatesi per iniziativa del datore di lavoro* per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque» [12].

42. Il governo portoghese parte dalla premessa, peraltro pienamente condivisibile, che questa disposizione sia da interpretarsi nel senso che i cosiddetti licenziamenti per assimilazione non sono sottoposti al regime della direttiva, ma rilevano solo ai fini del calcolo del numero minimo di licenziamenti necessario per l'applicabilità della direttiva.

43. Ciò detto, dalle difese di quel governo sembrerebbe dedursi — in termini peraltro contraddittori rispetto alla sua nozione di licenziamento quale atto volontario del datore di lavoro (paragrafo 28) — un'interpretazione della nozione di licenziamento per assimilazione che porterebbe a ritenere tale ogni cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per iniziativa del datore di lavoro.

44. Di conseguenza, secondo il governo portoghese almeno uno dei casi contestati dalla Commissione, quello della cessazione del rapporto di lavoro per il rifiuto degli eredi dell'imprenditore di continuare l'attività imprenditoriale, non sarebbe sottoposto al regime della direttiva.

45. Osservo però, in primo luogo, che l'iniziativa del datore di lavoro non può essere il criterio discretivo tra le due ipotesi di licenziamento in questione. Ciò risulta, seppur solo indirettamente, dall'ottavo 'considerando' della direttiva, secondo il quale «per calcolare il numero di licenziamenti previsti nella definizione di licenziamenti collettivi ai sensi della presente direttiva occorre assimilare ai licenziamenti *altre* forme di cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro» [13]. Dall'aggettivo «altre» interposto tra «licenziamenti» e «forme di cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro» si desume che anche i licenziamenti in senso proprio possono essere caratterizzati dall'iniziativa del datore di lavoro.

46. Ma soprattutto, se fosse fondata l'interpretazione del governo portoghese, bisognerebbe dedurne che il secondo comma (paragrafo 1, art. 1 della direttiva) svuota quasi completamente di significato il primo comma della disposizione, dato che un "licenziamento effettuato da un datore di lavoro" si traduce di regola in una "cessazione del contratto di lavoro ... per iniziativa del datore di lavoro". Se dunque si vuol dare un senso alla coesistenza delle due disposi-

12 — Il corsivo è mio.

13 — Il corsivo è mio.

zioni, bisogna ritenere che il secondo comma voglia alludere ad altro. E a me pare, anche alla luce di diffusi orientamenti della dottrina, che esso voglia riferirsi ai casi in cui il rapporto di lavoro cessi sì a seguito di un'iniziativa del datore di lavoro, ma *con il consenso del lavoratore*, nelle ipotesi in cui quest'ultimo viene incoraggiato a prestare tale consenso (per es., in cambio di vantaggi finanziari).

47. Ora, se questa mia interpretazione è corretta, allora il licenziamento per assimilazione si differenzia dal licenziamento in senso proprio non tanto perché in esso c'è l'iniziativa del datore di lavoro, ma perché c'è il consenso del lavoratore, consenso che manca invece nel licenziamento vero e proprio [14].

48. Ciò posto, rilevo che il consenso del lavoratore manca chiaramente nell'ipotesi evocata dal governo portoghese (cessazione del rapporto in seguito a decesso dell'imprenditore e alla mancata continuazione dell'attività d'impresa da parte degli eredi), sicché detta ipotesi non può rientrare nel concetto di licenziamento per assimilazione. Ma, se così è, quest'ipotesi deve essere qualificata come "licenziamento" ai sensi della direttiva.

14 — V. sentenza 12 febbraio 1985, causa 284/83, Dansk Metalarbejderforbund (Racc. pag. 553), in cui la Corte escluse che il recesso dal contratto di lavoro da parte del lavoratore sia qualificabile come licenziamento ai sensi della direttiva (ivi, punto 8).

49. Si può a questo punto constatare che le sopra esposte obiezioni del governo portoghese, nel loro insieme, non possono essere accolte. Se ne deve pertanto concludere che i casi contestati dalla Commissione rientrano in effetti nel concetto di licenziamento accolto dall'art. 1, paragrafo 1, lett. a), della direttiva e, più in generale, che la direttiva non permette agli Stati membri di limitare le garanzie in questione ai casi di licenziamento collettivo per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale.

50. Contro la conclusione che ho prospettato il governo portoghese fa ancora valere, però, che diverse disposizioni della direttiva non sono idonee ad essere applicate ai casi in cui la cessazione del contratto di lavoro non dipenda dalla volontà del datore di lavoro. Esso si riferisce in particolare alle disposizioni della direttiva (artt. 2 e 3) circa l'obbligo del datore di lavoro di consultare i rappresentanti dei lavoratori, di comunicare il periodo durante il quale effettuare i licenziamenti e di notificare all'autorità pubblica competente il progetto di licenziamento collettivo. Ma si riferisce anche all'art. 4 della direttiva, secondo cui il licenziamento non può produrre effetti prima di 30 giorni dalla notifica all'autorità pubblica competente.

51. Secondo il governo portoghese, dato che le disposizioni della direttiva che prevedono questi obblighi procedurali non possono trovare applicazione ai casi contestati, si deve escludere per tali casi l'applicazione della direttiva nel suo complesso.

52. Tuttavia, gli obblighi procedurali di cui sopra appaiono essere, con gli opportuni adattamenti, applicabili anche ai casi in riferimento ai quali la Commissione contesta la mancata attuazione della direttiva. Come infatti rileva la Commissione, le consultazioni previste dall'art. 2 della direttiva non mirano soltanto a ridurre o evitare i licenziamenti, ma anche ad attenuarne le conseguenze attraverso misure sociali d'accompagnamento intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

53. Parimenti, gli obblighi di notifica all'autorità pubblica competente, di cui all'art. 3 della direttiva, potrebbero ben essere adempiuti anche da un datore di lavoro di un'impresa distrutta da un incendio e dai successori di un imprenditore deceduto. L'interpretazione contraria priverebbe i lavoratori delle tutele previste dall'art. 4 della direttiva, che fissa un termine entro cui la predetta autorità ha il compito di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati.

54. Anche la previsione del termine di 30 giorni come termine prima del quale non può avere efficacia il licenziamento (art. 4, paragrafo 1, della direttiva) è applicabile nei casi contestati dalla Commissione. Essa permette ai lavoratori quantomeno di percepire un ultimo stipendio e quindi corrisponde in pieno al fine della direttiva di proteggere i diritti dei lavoratori.

55. In conclusione, ritengo per i motivi suesposti che la Repubblica portoghese sia venuta meno agli obblighi impostile dalla direttiva e dall'art. 249, terzo comma, CE, avendo limitato le garanzie previste per i licenziamenti collettivi ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale, senza estenderle ai licenziamenti per ogni ragione non inerente alla persona del lavoratore.

V — Sulle spese

56. Ai sensi dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ha chiesto la condanna della Repubblica portoghese, che è risultata soccombente, quest'ultima va condannata alle spese.

VI — Conclusione

57. Per le ragioni sopra esposte propongo alla Corte di dichiarare quanto segue:

«1) La Repubblica portoghese è venuta meno agli obblighi impostile dalla direttiva e dall'art. 249, terzo comma, CE, avendo limitato le garanzie previste per i licenziamenti collettivi ai licenziamenti per ragioni di natura strutturale, tecnologica o congiunturale, senza estenderle ai licenziamenti per ogni ragione non inerente alla persona del lavoratore.

2) La Repubblica portoghese è condannata alle spese».