Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

13 maggio 2015 *

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Licenziamenti collettivi — Direttiva 98/59/CE — Articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) — Nozione di "stabilimento" — Modalità di calcolo del numero di lavoratori licenziati»

Nella causa C-182/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Regno Unito), con decisione del 26 marzo 2013, pervenuta in cancelleria il 12 aprile 2013, nel procedimento

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

contro

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da T. von Danwitz, presidente di sezione, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (relatore) e D. Šváby, giudici,

avvocato generale: N. Wahl

cancelliere: I. Illéssy, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 20 novembre 2014,

considerate le osservazioni presentate:

— per la Bluebird UK Bidco 2 Limited, da D. Reade, QC;

— per il governo del Regno Unito, da L. Christie, in qualità di agente, assistito da T. Ward, QC, e J. Holmes, barrister;

— per il governo ungherese, da M. Fehér e K. Szíjjártó, in qualità di agenti;

* Lingua processuale: l'inglese.

— per la Commissione europea, da J. Enegren, R. Vidal Puig e J. Samnadda, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 5 febbraio 2015,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra le sig.re V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle e T. McGerty, da un lato, e il loro ex datore di lavoro, la Bluebird UK Bidco 2 Limited (in prosieguo: la «Bluebird»), dall'altro, in merito alla legittimità del loro licenziamento.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 Dal considerando 1 della direttiva 98/59 risulta che quest'ultima ha codificato la direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29).

4 Ai sensi del considerando 2 della direttiva 98/59, occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nell'Unione europea.

5 I considerando 3 e 4 di tale direttiva dispongono quanto segue:

«(3) considerando che, nonostante un'evoluzione convergente, sussistono differenze tra le disposizioni in vigore negli Stati membri per quanto riguarda le modalità e la procedura dei licenziamenti collettivi e le misure che possono attenuare per i lavoratori le conseguenze di tali licenziamenti;

(4) considerando che tali differenze possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato comune».

6 Il considerando 7 della stessa direttiva sottolinea la necessità di promuovere il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

7 Ai sensi dell'articolo 1 della medesima direttiva, intitolato «Definizione e campo di applicazione»:

«1. 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;

(...)

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera 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.

2. La presente direttiva non si applica:

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

(...)».

8 In forza dell'articolo 2 della direttiva 98/59:

«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.

(...)

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).

(...)».

9 L'articolo 3, paragrafo 1, di detta direttiva stabilisce quanto 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'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della medesima direttiva così recita:

«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».

11 L'articolo 5 della stessa direttiva dispone quanto segue:

«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 del Regno Unito

12 La direttiva 98/59 è stata trasposta nell'ordinamento giuridico dell'Irlanda del Nord dalla sezione XIII del decreto del 1996 sui diritti dei lavoratori [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996] e dalla sezione IV, capo II, della legge del 1992 sui sindacati e le relazioni industriali (testo consolidato) [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992] per quanto riguarda l'Inghilterra, il Galles e la Scozia.

13 L'articolo 216 del decreto del 1996 sui diritti dei lavoratori dispone che, «quando un datore di lavoro prevede di sopprimere 20 o più posti di lavoro in uno stabilimento nel corso di un periodo pari o inferiore a 90 giorni, deve consultare in merito a tali licenziamenti tutte le persone che rappresentano legittimamente i dipendenti eventualmente interessati dai licenziamenti previsti o dai provvedimenti connessi a tali licenziamenti».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 All'inizio del 2012 l'impresa Bonmarché gestiva 394 negozi di abbigliamento femminile in tutto il Regno Unito nei quali erano impiegate 4 000 persone. Sotto il profilo amministrativo, la società Bonmarché considerava che i propri negozi situati nell'Irlanda del Nord e il suo unico negozio dell'isola di Man costituivano una sola regione (in prosieguo: la «regione dell'Irlanda del Nord») ai fini delle sue attività commerciali nel Regno Unito. All'inizio del 2012 la regione dell'Irlanda del Nord contava 20 negozi in cui lavoravano 180 persone.

15 Le ricorrenti nel procedimento principale lavoravano presso la società Bonmarché in quattro negozi diversi. Questi ultimi si trovavano in città differenti, vale a dire Lurgan, Banbridge, Omagh e Belfast, e impiegavano meno di 20 persone ciascuno.

16 Ciascun negozio era considerato come un «centro di costi individuale», il cui bilancio era determinato nella sede centrale, situata in Gran Bretagna. Quest'ultima decideva altresì in merito alle scorte e alle priorità in termini di promozione delle vendite di ciascun negozio e forniva od organizzava la fornitura degli articoli destinati alla vendita. Tuttavia, ciascun direttore di succursale poteva influenzare i volumi e i tipi di merci forniti ed era responsabile della realizzazione degli obiettivi nel rispettivo negozio. Nei limiti delle risorse di bilancio destinate alle ore di lavoro, determinate dalla sede centrale, il direttore di succursale disponeva di un potere discrezionale in ordine al numero di lavoratori che sarebbero stati assunti a tempo pieno e a tempo parziale.

17 La società Bonmarché, divenuta insolvente, il 20 gennaio 2012 è stata ceduta alla Bluebird. Immediatamente dopo tale cessione, quest'ultima ha iniziato un processo di ristrutturazione che comportava la chiusura di numerosi negozi, compresi quelli in cui lavoravano le ricorrenti nel procedimento principale.

18 A seguito dei licenziamenti effettuati nel 2012 dalla Bluebird, la società Bonmarché disponeva solamente di 265 negozi sul territorio del Regno Unito, nei quali lavoravano 2 900 persone. Il numero di negozi situati nella regione dell'Irlanda del Nord è passato da 20 a 8 e il numero di persone che vi lavoravano è stato ridotto da 180 a 75 dipendenti.

19 Le ricorrenti nel procedimento principale sono state licenziate, insieme ad altri dipendenti, il 12 marzo 2012. Il licenziamento non è stato preceduto da alcun procedimento di consultazione ai sensi della direttiva 98/59.

20 Dalla decisione di rinvio risulta che le sig.re V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle e T. McGerty erano rispettivamente addette, per lo svolgimento delle loro mansioni, alle seguenti unità locali: i negozi di Lurgan, Banbridge e Omagh, nonché quello di Ann Street a Belfast.

21 Le ricorrenti nel procedimento principale hanno proposto ricorso dinanzi al giudice del rinvio per contestare la validità del loro licenziamento.

22 Tale giudice ritiene che sia possibile interpretare l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 nel senso che il numero di 20 in esso indicato fa riferimento al numero di dipendenti di un particolare stabilimento, ma che sia anche possibile considerare che il medesimo numero si riferisce alle persone licenziate nell'insieme dell'impresa del datore di lavoro. Esso sostiene che un'interpretazione teleologica è appropriata nel caso di specie e che dalla sentenza Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) risulta che la direttiva 75/129, alla quale è succeduta la direttiva 98/59, doveva essere interpretata in maniera tale da consentire di coprire il maggior numero possibile di licenziamenti per motivi economici.

23 Ciò considerato, l'Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast, [Tribunale del lavoro (Irlanda del Nord), Belfast] ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, nel contesto dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59, il termine "stabilimento" abbia il medesimo significato che riveste nel contesto dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i) della direttiva medesima.

2) In caso di risposta negativa, se uno "stabilimento", ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della medesima direttiva, possa essere costituito da una sotto unità organizzativa di un'impresa che consiste in, o comprende, più di un'unità locale di occupazione.

3) Se, all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), di detta direttiva, la frase "almeno pari a 20" si riferisca al numero di licenziamenti in tutti gli stabilimenti del datore di lavoro, o se si riferisca invece al numero di licenziamenti per stabilimento. In altri termini, se il riferimento a "20" sia un riferimento a 20 "in ogni singolo stabilimento", o a 20 in totale».

Sulle questioni pregiudiziali

24 Con dette questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente, da un lato, se la nozione di «stabilimento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 debba essere interpretata allo stesso modo della nozione di «stabilimento» che figura nella lettera a), i), del medesimo comma e, dall'altro, se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che preveda un obbligo di informazione e di consultazione dei lavoratori in caso di licenziamento, nel corso di un periodo di 90 giorni, di almeno 20 lavoratori di ogni singolo stabilimento di un'impresa, e non quando il numero complessivo di licenziamenti in tutti gli stabilimenti o in taluni stabilimenti di un'impresa nel corso del medesimo periodo raggiunge o supera la soglia di 20 lavoratori.

25 Come risulta dalla decisione di rinvio nonché dalle osservazioni presentate alla Corte, all'atto della trasposizione della direttiva 98/59, il Regno Unito ha optato per la soglia di applicazione della stessa che figura nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della medesima direttiva. In forza del diritto nazionale applicabile, qualora un datore di lavoro intenda sopprimere almeno 20 posti di lavoro in uno stabilimento nel corso di un periodo di 90 giorni, esso è tenuto a rispettare una procedura di informazione e di consultazione dei lavoratori al riguardo.

26 In proposito, si deve anzitutto constatare che, conformemente alla giurisprudenza della Corte, la nozione di «stabilimento», che non è definita dalla direttiva 98/59, costituisce una nozione di diritto dell'Unione e non può definirsi mediante richiamo alle normative degli Stati membri (v., in tal senso,

sentenza Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punto 25). Essa deve quindi ricevere un'interpretazione autonoma e uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punto 23).

27 La Corte ha già interpretato la nozione di «stabilimento» o di «stabilimenti» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.

28 Al punto 31 della sentenza Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), la Corte, facendo riferimento al punto 15 della sentenza Botzen e a. (186/83, EU:C:1985:58), ha osservato che il rapporto di lavoro è essenzialmente caratterizzato dal vincolo esistente tra il lavoratore e la parte dell'impresa cui esso è addetto per svolgere il suo compito. La Corte ha quindi stabilito, al punto 32 della sentenza Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), che occorre interpretare la nozione di «stabilimento» che figura nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 nel senso che essa designa, secondo le circostanze, l'unità alla quale i lavoratori colpiti da licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni. Il fatto che l'unità di cui trattasi disponga di una direzione che possa effettuare licenziamenti collettivi in modo autonomo non è essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento».

29 Dal punto 5 della sentenza Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) risulta che il Regno di Danimarca, Stato dell'organo giurisdizionale che aveva proposto la domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa che ha dato luogo a detta sentenza, aveva scelto la soluzione prevista all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i), della direttiva summenzionata.

30 Nella sentenza Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Corte ha fornito precisazioni supplementari riguardo alla nozione di «stabilimento», in particolare dichiarando, al punto 27 di detta sentenza, che, ai fini dell'applicazione della direttiva 98/59, può in particolare costituire uno «stabilimento», nell'ambito di un'impresa, un'entità distinta, che presenta caratteristiche di permanenza e stabilità, che è destinata ad effettuare una o più operazioni determinate e che dispone di un insieme di lavoratori nonché di strumenti tecnici e di una determinata struttura organizzativa che permette il compimento di tali operazioni.

31 Con l'utilizzo dei termini «entità distinta» e «nell'ambito di un'impresa», la Corte ha precisato che le nozioni di «impresa» e di «stabilimento» sono diverse e che lo stabilimento costituisce di regola una parte di un'impresa. Tuttavia, ciò non esclude che, qualora l'impresa non disponga di varie unità distinte, lo stabilimento e l'impresa possano coincidere.

32 Al punto 28 della sentenza Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Corte ha affermato che, in considerazione del fatto che lo scopo della direttiva 98/59 attiene agli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare in un contesto locale e in un ambiente sociale determinati, l'entità in questione non deve necessariamente essere dotata di una qualsivoglia autonomia giuridica e neppure di un'autonomia economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per poter essere qualificata come «stabilimento».

33 Di conseguenza, dalla giurisprudenza della Corte risulta che, qualora un'«impresa» comprenda più entità che soddisfano i criteri precisati ai punti 28, 30 e 32 della presente sentenza, è l'entità cui i lavoratori colpiti da licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni a costituire lo «stabilimento» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.

34 Tale giurisprudenza è applicabile alla presente causa.

35 Si deve constatare che il significato dei termini «stabilimento» o «stabilimenti» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i), della direttiva 98/59 è identico a quello dei termini «stabilimento» o «stabilimenti» che ricorrono nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della medesima direttiva.

36 Al riguardo, è irrilevante la circostanza, rilevata in udienza dinanzi alla Corte, che il termine «stabilimento» sia utilizzato al plurale, in particolare, nelle versioni in lingua inglese, spagnola, francese e italiana di detta disposizione. Infatti, in queste versioni linguistiche, il termine «stabilimenti» compare al plurale sia nella lettera a), i), sia nella lettera a), ii) di detta disposizione. Inoltre, come sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 53 delle sue conclusioni, diverse altre versioni linguistiche dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 utilizzano detto termine al singolare, il che esclude l'interpretazione secondo cui la soglia prevista in quest'ultima disposizione riguarda tutti gli «stabilimenti» di un'«impresa».

37 L'opzione di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59, ad eccezione della diversa lunghezza dei periodi nel corso dei quali avvengono i licenziamenti, risulta essere un'alternativa sostanzialmente equivalente all'opzione che figura nella lettera a), i), della medesima disposizione.

38 Nessun elemento del testo dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 suggerisce che occorra dare un significato diverso ai termini «stabilimento» o «stabilimenti» che figurano nello stesso comma di detto articolo.

39 Va ricordato in proposito che, nella causa che ha dato luogo alla sentenza Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Corte non ha esaminato se la Repubblica ellenica avesse optato per la soluzione prevista nella lettera a), i), o nella lettera a), ii), dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59. Il dispositivo di detta sentenza riguarda l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), senza fare alcuna distinzione tra le opzioni che compaiono nella lettera a), i), o a), ii), della medesima disposizione.

40 Il fatto che il legislatore offra agli Stati membri la possibilità di scegliere tra le opzioni previste, rispettivamente, all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i), e lettera a), ii), della direttiva 98/59 indica che la nozione di «stabilimento» non può avere una portata completamente diversa a seconda che lo Stato membro interessato opti per l'una o l'altra soluzione alternativa che gli viene proposta.

41 Inoltre, una differenza di siffatta portata sarebbe contraria alla necessità, sottolineata dal considerando 7 della direttiva 98/59, di promuovere il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

42 Per quanto riguarda la questione, sollevata dal giudice del rinvio, se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 esiga che si tenga conto dei licenziamenti effettuati in ciascuno stabilimento considerato separatamente, l'interpretazione secondo cui tale disposizione richiederebbe che sia preso in considerazione il numero totale dei licenziamenti effettuati in tutti gli stabilimenti di un'impresa aumenterebbe, certo, considerevolmente il numero di lavoratori che potrebbero beneficiare della tutela della direttiva 98/59, il che sarebbe conforme a uno degli obiettivi di quest'ultima.

43 Tuttavia, occorre ricordare che tale direttiva non solo intende rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, ma anche, da un lato, assicurare una tutela di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e, dall'altro, ravvicinare gli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione (v., in tal senso, sentenze Commissione/Regno Unito, C-383/92, EU:C:1994:234, punto 16; Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 48, e Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 43).

44 Orbene, un'interpretazione della nozione di «stabilimento», quale richiamata al punto 42 della presente sentenza, da un lato, sarebbe contraria all'obiettivo di assicurare una tutela analoga dei diritti dei lavoratori in tutti gli Stati membri e, dall'altro, comporterebbe oneri assai diversi per le imprese che devono soddisfare gli obblighi di informazione e di consultazione in forza degli articoli da 2 a 4 di

detta direttiva a seconda della scelta dello Stato membro interessato, cosa che sarebbe anch'essa contraria all'obiettivo perseguito dal legislatore dell'Unione di equiparare tali oneri in tutti gli Stati membri.

45 Occorre aggiungere che tale interpretazione condurrebbe a includere nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 non solo un gruppo di lavoratori colpiti da un licenziamento collettivo, ma anche, se del caso, un solo lavoratore di uno stabilimento – eventualmente di uno stabilimento situato in un agglomerato separato e lontano dagli altri stabilimenti della medesima impresa –, il che sarebbe contrario alla nozione di «licenziamento collettivo» nel senso abituale di tale espressione. Inoltre, il licenziamento di questo solo lavoratore attiverebbe le procedure di informazione e di consultazione previste dalle disposizioni della direttiva 98/59, le quali non sono adeguate a un caso individuale siffatto.

46 Va tuttavia ricordato che la direttiva 98/59 istituisce una tutela minima relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi (v. sentenza Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 44). Occorre rilevare, in proposito, che l'articolo 5 della medesima direttiva ha concesso la facoltà agli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori.

47 Nell'ambito di tale facoltà, l'articolo 5 della direttiva 98/59 consente in particolare agli Stati membri di concedere la tutela prevista da tale direttiva non soltanto ai lavoratori di uno stabilimento, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di detta direttiva, che siano stati o saranno licenziati, ma anche a tutti i lavoratori colpiti da un licenziamento di un'impresa o di una parte di un'impresa di un medesimo datore di lavoro, dato che il termine «impresa» include la totalità delle distinte unità di impiego di tale impresa o di tale parte di impresa.

48 Sebbene gli Stati membri abbiano quindi il diritto di prevedere norme più favorevoli ai lavoratori sul fondamento dell'articolo 5 della direttiva 98/59, essi sono tuttavia vincolati all'interpretazione autonoma e uniforme della nozione del diritto dell'Unione di «stabilimento» contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i) e ii), di tale direttiva quale risultante dal punto 33 della presente sentenza.

49 Da quanto precede emerge che la definizione contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i, e lettera a), ii), della direttiva 98/59 richiede che siano presi in considerazione i licenziamenti effettuati in ciascuno stabilimento considerato separatamente.

50 L'interpretazione che la Corte ha dato della nozione di «stabilimento», richiamata ai punti 28, 30 e 32 della presente sentenza, è suffragata dalle disposizioni della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80, pag. 29), il cui articolo 2, lettere a) e b), stabilisce anch'esso una netta distinzione tra le nozioni di «impresa» e di «stabilimento».

51 Nel caso di specie, sulla base delle informazioni di cui dispone la Corte, rilevate al punto 16 della presente sentenza, risulta che ciascuno dei negozi di cui trattasi nel procedimento principale costituisce un'entità distinta, che normalmente è permanente, incaricata dell'esecuzione di determinati compiti, vale a dire, principalmente, la vendita di merci, e che, a tal fine, dispone di vari lavoratori, di mezzi tecnici e di una struttura organizzativa, in quanto il negozio è un centro di costi individuale gestito da un direttore.

52 Pertanto, un siffatto negozio è idoneo a soddisfare i criteri della giurisprudenza, citata nei punti 28, 30 e 32 della presente sentenza, relativa alla nozione di «stabilimento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59, cosa che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare alla luce delle circostanze concrete del procedimento principale.

53 Ciò considerato, si deve rispondere alle questioni sottoposte dichiarando che, da un lato, la nozione di «stabilimento» contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 deve essere interpretata allo stesso modo della nozione contenuta nella lettera a), i), del medesimo comma e che, dall'altro, l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che preveda un obbligo di informazione e di consultazione dei lavoratori in caso di licenziamento, nel corso di un periodo di 90 giorni, di almeno 20 lavoratori di un particolare stabilimento di un'impresa, e non quando il numero complessivo di licenziamenti in tutti gli stabilimenti o in taluni stabilimenti di un'impresa nel corso del medesimo periodo raggiunge o supera la soglia di 20 lavoratori.

Sulle spese

54 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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 (Quinta Sezione) dichiara:

La nozione di «stabilimento» contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretata allo stesso modo della nozione contenuta nella lettera a), i), del medesimo comma.

L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che preveda un obbligo di informazione e di consultazione dei lavoratori in caso di licenziamento, nel corso di un periodo di 90 giorni, di almeno 20 lavoratori di un particolare stabilimento di un'impresa, e non quando il numero complessivo di licenziamenti in tutti gli stabilimenti o in taluni stabilimenti di un'impresa nel corso del medesimo periodo raggiunge o supera la soglia di 20 lavoratori.

Firme