Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
PAOLO MENGOZZI
presentate il 22 marzo 2012 [1]

Causa C-583/10

Stati Uniti d'America
contro
Christine Nolan

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito)]

«Direttiva 98/59/CE — Ricevibilità — Tutela dei lavoratori — Licenziamenti collettivi — Informazione e consultazione dei lavoratori — Chiusura di una base militare statunitense — Ambito di applicazione — Punto di partenza dell'obbligo di consultazione»

I – Introduzione

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito) chiede chiarimenti sul punto di partenza dell'obbligo di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nel contesto di un licenziamento collettivo previsto da un datore di lavoro, in applicazione della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi [2].

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra gli Stati Uniti d'America e la sig.ra Nolan, impiegata civile di una base militare statunitense ubicata nel Regno Unito, relativa all'obbligo di procedere in tempo utile a consultazioni con il personale civile di tale base prima di procedere ai licenziamenti collettivi avvenuti il 30 giugno 2006, conformemente al Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, che ha recepito la direttiva 98/59 a livello nazionale [3].

3. Più precisamente, dalle informazioni trasmesse dal giudice del rinvio emerge che, non più tardi del 13 marzo 2006, era stata adottata dal Secretary of the US Army, e approvata dal Secretary of Defence, la decisione di chiudere la base militare a partire dalla fine del mese di settembre 2006. Tale decisione è stata comunicata alle autorità militari britanniche, in via informale, nell'aprile 2006 e divulgata dai mass media il 21 aprile 2006. Il 24 aprile 2006 il Comandante della Base ha indetto una riunione del personale in parte allo scopo di chiarire la decisione di chiudere la base e in parte allo scopo di scusarsi del modo in cui la chiusura era stata resa pubblica.

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 225, pag. 16.

3 — La differenza di data tra l'atto di recepimento nel Regno Unito (1992) e l'adozione della direttiva 98/59 (1998) si spiega con la circostanza che quest'ultima costituisce solo una «codificazione» della 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), come modificata dalla direttiva 92/56/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1992 (GU L 245, pag. 3).

4. Il successivo 9 maggio, il governo del Regno Unito è stato ufficialmente informato che la base sarebbe stata restituita al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord il 30 settembre 2006.

5. Nel giugno 2006 le autorità statunitensi hanno consegnato ai rappresentanti del personale civile della base militare una memoria in cui si precisava che tutti i membri di detto personale, ossia quasi 200 dipendenti, avrebbero dovuto essere licenziati. Nel corso di una riunione tenutasi il 14 giugno 2006, le autorità statunitensi hanno comunicato ai rappresentanti del personale che esse consideravano come data di inizio delle consultazioni il 5 giugno 2006.

6. La decisione formale di risolvere i contratti di lavoro è stata adottata presso il quartier generale dell'esercito statunitense in Europa, sito a Mannheim (Germania). Il 30 giugno 2006 sono stati inviati avvisi di licenziamento, che indicavano il 29 e il 30 settembre 2006 come date di cessazione del rapporto di lavoro.

7. In tali circostanze, la sig.ra Nolan, una rappresentante dei membri del personale interessati, ha avviato contro gli Stati Uniti d'America un procedimento di accertamento di responsabilità dinanzi al Southampton Employment Tribunal, il quale ha accolto la domanda constatando, in particolare, che il datore di lavoro aveva omesso di consultare i rappresentanti dei lavoratori in tempo utile, dato che il medesimo non aveva spiegato i motivi per i quali tali consultazioni erano state rimandate fino al 5 giugno 2006 senza possibilità di essere avviate prima della decisione del 13 marzo 2006 o, in ogni caso, a decorrere dal 24 aprile 2006 o ancora a partire dalla comunicazione ufficiale del 9 maggio 2006. Detto giudice ha anche accolto la domanda di risarcimento presentata dalla sig.ra Nolan.

8. L'appello interposto dagli Stati Uniti d'America dinanzi all'Employment Appeal Tribunal è stato respinto.

9. Questi ultimi hanno quindi adito la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Considerando gli argomenti presentati dagli Stati Uniti d'America già fatti valere dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha ritenuto che i medesimi dovessero essere respinti. Tuttavia, adito anche per statuire su un motivo concernente la portata della sentenza della Corte Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a.[4], pronunciata successivamente alla decisione dell'Employment Appeal Tribunal, il giudice del rinvio ha ritenuto che tale sentenza sollevasse taluni interrogativi quanto all'interpretazione delle disposizioni della direttiva 98/59, che dovevano essere chiariti prima della pronuncia della sua sentenza.

11. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha pertanto deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'obbligo di consultazione a carico del datore di lavoro in merito a licenziamenti collettivi ai sensi della direttiva 98/59 sorga: i) quando il datore di lavoro preveda di adottare, ma ancora non abbia adottato, una decisione strategica o operativa che verosimilmente o inevitabilmente condurrà a licenziamenti collettivi; oppure ii) soltanto qualora una tale decisione sia stata effettivamente adottata ed egli stia quindi pianificando i consequenziali licenziamenti».

12. Sono state presentate osservazioni scritte da parte della sig.ra Nolan, della Commissione europea e dell'Autorità di vigilanza EFTA. Le suddette parti interessate sono state anche sentite all'udienza, svoltasi il 18 gennaio 2012.

4 — Sentenza del 10 settembre 2009, C-44/08 (Racc. pag. I-8163).

II – Analisi

A – *Sull'applicabilità della direttiva 98/59 e sulla competenza della Corte a rispondere alla questione sollevata*

13. Sebbene abbia proposto di rispondere alla questione sollevata, la Commissione ha tuttavia espresso inizialmente dubbi, se non addirittura riserve, riguardo all'applicabilità della direttiva 98/59 in caso di licenziamenti collettivi decisi in uno stabilimento militare, per di più quando siffatto stabilimento, anche se situato nel territorio di uno Stato membro, ricade sotto l'autorità di uno Stato terzo. Nelle sue osservazioni scritte, tale parte interessata ha fondato i propri interrogativi sull'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59, che esclude dall'ambito di applicazione di quest'ultima i dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti), disposizione che essa ritiene possa estendersi agli stabilimenti militari. In risposta ad un quesito scritto posto dalla Corte nonché in udienza, la Commissione ha sostenuto che, in ogni caso, l'applicazione della direttiva 98/59 in una situazione come quella del procedimento principale sarebbe priva di effetto pratico, dal momento che le ragioni che conducono uno Stato terzo a decidere la chiusura di uno stabilimento militare rientrerebbero nell'esercizio dello ius imperii. Tali ragioni non potrebbero essere, quindi, oggetto di consultazioni preventive dei rappresentanti dei lavoratori. Nella loro risposta al medesimo quesito scritto, gli Stati Uniti d'America condividono sostanzialmente tale opinione.

14. Tali osservazioni non sono prive di ogni fondamento e comprendo perfettamente, in particolare, l'interesse giuridico, generale, di cogliere l'esatta portata dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59, disposizione che la Corte, finora, non ha avuto occasione di interpretare.

15. Tuttavia, non mi sembra affatto necessario, e neppure opportuno, entrare in tale dibattito per accertare la competenza della Corte a rispondere alla questione sollevata dal giudice del rinvio, con riferimento a tutte le circostanze della presente causa.

16. A tale riguardo, occorre ricordare che la direttiva 98/59 procede soltanto ad un'armonizzazione parziale delle norme sulla tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi [5], in quanto il suo articolo 5 prevede espressamente che essa non pregiudica in alcun modo la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori.

17. Gli Stati membri conservano, di conseguenza, la facoltà di applicare le norme nazionali sulla tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi a situazioni che non rientrano stricto sensu nelle disposizioni della direttiva 98/59. Pertanto, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 98/59, uno Stato membro potrebbe sicuramente estendere l'ambito di applicazione della tutela concessa ai lavoratori in caso di licenziamenti collettivi ai dipendenti di pubbliche amministrazioni o di enti di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59.

18. Tale sembra essere stato, d'altronde, l'orientamento seguito dal legislatore del Regno Unito nel recepire la direttiva 98/59, come evidenziato dall'Employment Appeal Tribunal e dal giudice del rinvio nelle loro rispettive decisioni.

5 — V., per quanto riguarda la direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, sentenza dell'8 giugno 1994, Commissione/Regno Unito, C-383/92 (Racc. pag. I-2479, punto 25) e, per quanto riguarda la direttiva 98/59, sentenze del 16 luglio 2009, Mono Car Styling, C-12/08 (Racc. pag. I-6653, punto 35), e Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit. (punto 60).

19. Da un lato, infatti, dalla motivazione della decisione del primo di detti giudici, in particolare dai punti 71 e 84, come riportati dalla sig.ra Nolan e dall'Autorità di vigilanza EFTA nelle rispettive risposte al quesito scritto della Corte, emerge che il Regno Unito ha scelto, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 98/59, di non escludere dall'ambito di applicazione di quest'ultima gli organismi elencati all'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della suddetta direttiva.

20. Dall'altro lato, secondo il giudice del rinvio, l'unico caso pertinente in cui un datore di lavoro potrebbe essere esonerato dal rispetto degli obblighi di consultazione previsti all'articolo 188 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 è quello, enunciato al paragrafo 7 del medesimo articolo, in cui tale datore di lavoro abbia potuto dimostrare l'esistenza di circostanze particolari che hanno reso l'adempimento di detti obblighi non più «ragionevolmente praticabile». Il giudice del rinvio ha rilevato che gli Stati Uniti d'America non si sono, tuttavia, avvalsi di tale deroga nel procedimento principale [6].

21. Inoltre, nessuno dei suddetti giudici ha ritenuto che la situazione degli impiegati civili di uno stabilimento militare di uno Stato terzo, con sede nel Regno Unito, potrebbe essere sottratta all'ambito di applicazione dell'articolo 188 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 in forza di altre esclusioni specifiche rientranti in tale normativa, come quelle previste agli articoli 273, paragrafo 2, e 274 di detta legge a proposito dei membri del personale della corona britannica («Crown employment»). Nell'ambito della ripartizione delle funzioni giurisdizionali tra i giudici nazionali e la Corte, prevista all'articolo 267 TFUE, non spetta a quest'ultima rimettere in discussione l'applicazione del diritto nazionale operata in una situazione determinata.

22. Infine, il giudice del rinvio ha anche evidenziato che la questione dell'immunità dello Stato, che era stata invocata tardivamente dagli Stati Uniti d'America dinanzi al Southampton Employment Tribunal, in quanto era stata sollevata unicamente nell'ambito dell'azione di risarcimento esperita dalla sig.ra Nolan e non in via preliminare nel corso del procedimento di accertamento della responsabilità, non ha costituito oggetto dell'appello proposto dinanzi ad esso [7] e non poteva, in ogni caso, essere valutata indipendentemente dalla clausola derogatoria prevista all'articolo 188, paragrafo 7, del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, non invocata nel procedimento principale [8]. Emerge quindi chiaramente dal fascicolo che l'applicazione dell'obbligo di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori previsto dalla normativa britannica di recepimento della direttiva 98/59 non è punto priva di effetti in circostanze come quelle del procedimento principale [9].

23. Pertanto, anche a supporre che lo status di uno stabilimento militare, per di più appartenente ad uno Stato terzo, sia assimilabile a quello di una pubblica amministrazione o di un ente di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59, risulta che il legislatore del Regno Unito abbia comunque inteso inserire nell'ambito di applicazione soggettivo del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 situazioni sottratte a quello della direttiva 98/59, pur conformandosi, per la soluzione da apportare a tali situazioni, a quella adottata dalla suddetta direttiva, ossia, segnatamente, la necessità che il datore di lavoro faccia precedere, in tempo utile, un licenziamento collettivo da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

6 — V. punto 42 della decisione di rinvio. La compatibilità di siffatta clausola di esonero con le disposizioni della direttiva 98/59 non costituisce oggetto della presente causa.

7 — V. punto 29 della decisione di rinvio.

8 — V. punto 42 della decisione di rinvio.

9 — Del resto, anche facendo riferimento esclusivamente alla direttiva 98/59, non condivido il parere della Commissione secondo cui l'applicazione di tale direttiva sarebbe priva di qualsiasi effetto pratico in quanto i rappresentanti dei lavoratori non potrebbero essere, in ogni caso, consultati sui motivi che hanno presieduto alla chiusura, da parte degli Stati Uniti d'America, di uno dei loro stabilimenti militari. Infatti, occorre tenere a mente che, secondo l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 98/59, l'oggetto delle consultazioni riguarda non solo le possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi, ma anche *le possibilità di attenuarne le conseguenze*. L'applicazione di tale direttiva potrebbe quindi mantenere un'efficacia parziale non trascurabile.

24. Orbene, secondo una giurisprudenza consolidata, nel caso in cui una normativa nazionale si conformi, per le soluzioni che essa apporta a situazioni interne, a quelle adottate dal diritto dell'Unione, la Corte rimane competente a rispondere alle questioni sollevate da un giudice nazionale relative all'interpretazione di disposizioni o di nozioni di detto diritto così da garantirne un'interpretazione uniforme, a prescindere dalle condizioni in cui tali disposizioni saranno applicate [10].

25. Tale soluzione è stata adottata, del resto, dalla Corte nella sentenza Rodríguez Mayor e a. [11] relativa a una domanda di pronuncia pregiudiziale riguardante l'interpretazione della direttiva 98/59 in un contesto in cui il legislatore nazionale aveva deciso di includere nella nozione di licenziamenti collettivi casi di cessazione dei rapporti di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 escludendo, al contempo, da tale nozione il caso deferito al giudice nazionale, che a giudizio di quest'ultimo avrebbe invece dovuto esservi compreso.

26. Non vedo a fortiori quali considerazioni potrebbero indurre la Corte a optare per una linea di ragionamento diversa nella presente causa.

27. Peraltro, nessun elemento versato agli atti della presente causa lascia supporre che il giudice del rinvio abbia la facoltà di discostarsi dall'interpretazione fornita dalla Corte delle disposizioni della direttiva 98/59 [12]. Al contrario, il giudice del rinvio ha affermato a più riprese che è suo dovere interpretare l'articolo 188 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 in modo quanto più possibile conforme alla direttiva 98/59, come interpretata dalla Corte [13].

28. In tali circostanze, propongo che la Corte constati la necessità di rispondere alla questione sollevata.

B – *Sulla questione pregiudiziale*

29. La Corte è chiamata a pronunciarsi sulla questione relativa alla determinazione del punto di partenza dell'obbligo di consultazione preventiva che incombe al datore di lavoro in caso di licenziamento collettivo.

30. Più precisamente, il giudice del rinvio si interroga sulla questione se tale obbligo sorga quando il datore di lavoro preveda di adottare una decisione strategica o operativa, che verosimilmente o inevitabilmente condurrà a licenziamenti collettivi, o soltanto quando una tale decisione sia stata effettivamente adottata e il datore di lavoro stia pianificando i consequenziali licenziamenti.

31. Mentre la sig.ra Nolan reputa che solo la prima alternativa consenta di preservare l'effetto utile della direttiva 98/59, la Commissione e l'Autorità di vigilanza EFTA adottano una posizione più sfumata. Entrambe, infatti, ritengono sostanzialmente, in particolare alla luce della citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. e tenuto conto dei fatti del procedimento principale, che l'obbligo di consultazione a carico del datore di lavoro in merito a licenziamenti collettivi sorga quando sia adottata una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

32. Sottoscrivo a mia volta questa interpretazione della direttiva 98/59.

10 — V., in tal senso, in particolare, sentenze del 18 ottobre 1990, Dzodzi, C-297/88 e C-197/89 (Racc. pag. I-3763, punto 37); del 15 gennaio 2002, Andersen og Jensen, C-43/00 (Racc. pag. I-379, punto 18); del 16 marzo 2006, Poseidon Chartering, C-3/04 (Racc. pag. I-2505, punto 16); del 28 ottobre 2010, Volvo Car Germany, C-203/09 (Racc. pag. I-10721, punto 25), e del 31 marzo 2011, Aurubis Balgaria, C-546/09 (punto 24).

11 — Sentenza del 10 dicembre 2009, C-323/08 (Racc. pag. I-11621, punto 27).

12 — V., in tal senso, citate sentenze Poseidon Chartering (punto 18) e Volvo Car Germany (punto 27).

13 — V., ad esempio, punti 45 e 60 della decisione di rinvio.

33. Occorre ricordare innanzi tutto che, a termini dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59, quando un 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.

34. Ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo, tali consultazioni riguardano non solo le possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi, ma anche le possibilità di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

35. Gli obblighi gravanti sul datore di lavoro ai sensi della direttiva 98/59 devono sorgere, quindi, in un momento in cui è ancora possibile preservare l'effetto utile di tali consultazioni, in particolare la possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi o, almeno, di attenuarne le conseguenze [14]. Siffatte consultazioni non possono essere dunque avviate troppo tardi. È quanto avverrebbe se il datore di lavoro iniziasse le consultazioni successivamente alla decisione di risolvere i contratti di lavoro [15].

36. Di conseguenza, come la Corte ha dichiarato segnatamente al punto 41 della citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., l'obbligo previsto all'articolo 2 della direttiva 98/59 è ritenuto sorgere quando il datore di lavoro prevede di effettuare un licenziamento collettivo o redige un progetto di licenziamento collettivo [16].

37. Nella stessa sentenza, alla quale il giudice del rinvio ha fatto ampio riferimento, la Corte, tuttavia, ha anche avuto occasione di precisare la portata degli obblighi di consultazione a carico del datore di lavoro in una situazione riguardante un gruppo di imprese e nella quale la prospettiva di un licenziamento collettivo non costituiva direttamente una scelta del datore di lavoro, ma di un'impresa che lo controllava, come previsto all'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 98/59 [17].

38. Come traspare nel ragionamento seguito in tale sentenza dalla Corte, quest'ultima era perfettamente consapevole del fatto che questo genere di situazione richiedeva una particolare cautela nel determinare il punto di partenza dell'obbligo di consultazione.

39. Innanzi tutto, la Corte ha sottolineato, in detta sentenza, che non si può far decorrere l'obbligo di consultazione anticipatamente. Pertanto, facendo eco alle preoccupazioni espresse dal governo del Regno Unito nell'ambito di tale causa, essa ha rilevato, al punto 45 della relativa sentenza, che un inizio prematuro 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. Sempre con riferimento alle difficoltà connesse all'inizio anticipato delle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, la Corte ha aggiunto, in sostanza, al punto 46 della medesima sentenza, che la ragion d'essere e l'efficacia di queste ultime presuppongono la determinazione dei fattori da prendere in considerazione durante le medesime, obiettivo irrealizzabile se tali fattori non sono noti.

40. La Corte ha poi ricordato che non si può far sorgere l'obbligo di consultazione, previsto all'articolo 2 della direttiva 98/59, neppure troppo tardi. Infatti, nel contesto dell'adozione di una decisione strategica o commerciale da parte di una società che ha il controllo del datore di lavoro, la Corte ha dichiarato, al punto 47 della citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., che

14 — V., in tal senso, sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit. (punto 38).

15 — V., in tal senso, sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03 (Racc. pag. I-885, punti 36 e 37), e Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit. (punto 38).

16 — Sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit. (punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

17 — Tale articolo dispone che «[g]li 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».

una consultazione che abbia inizio quando una decisione che rende necessari licenziamenti collettivi è già stata adottata non potrebbe più utilmente avere ad oggetto l'esame di alternative ipotizzabili al fine di evitare i medesimi. Essa ne ha tratto la conclusione, al punto 48 di detta sentenza, che l'obbligo di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sorge, nell'ambito di un gruppo di imprese, quando è adottata una decisione strategica o commerciale *che costringe il datore di lavoro a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi*.

41. In sintesi, o la prospettiva di un licenziamento collettivo deriva direttamente dalla scelta del datore di lavoro, nel qual caso, conformemente al punto 41 della citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., l'obbligo di consultazione sorge quando il datore di lavoro prevede di effettuare un licenziamento collettivo o redige un progetto di licenziamento collettivo, oppure la prospettiva di un siffatto licenziamento non deriva direttamente dalla scelta del suddetto datore di lavoro, ma quella di un altro ente collegato, nel qual caso, in applicazione del punto 48 della suddetta sentenza, l'obbligo di consultazione a carico del datore di lavoro sorgerà quando tale altro ente avrà adottato una decisione strategica o commerciale che costringa il datore di lavoro a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

42. Aggiungo che, quantunque ciò risulterebbe già implicitamente dai precedenti paragrafi delle presenti conclusioni, dalla suddetta sentenza emerge altresì che, nel caso in cui una controllata di un gruppo societario abbia la qualifica di «datore di lavoro» ai sensi della direttiva 98/59, spetta sempre a quest'ultima avviare le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, indipendentemente dalla circostanza che i licenziamenti collettivi siano previsti o progettati a seguito di una decisione (strategica o commerciale) della sua controllante [18]. Tuttavia, per soddisfare gli obiettivi attribuiti alle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, è necessario, nel caso di specie, che sia stata preventivamente individuata la controllata nel cui ambito sono previsti i licenziamenti collettivi [19]. Infine, la Corte ha anche precisato che una decisione della controllante avente l'effetto di costringere una delle controllate a risolvere i contratti dei lavoratori interessati dai licenziamenti collettivi può essere adottata solo in esito alla procedura di consultazione nell'ambito di tale controllata, pena esporre la medesima, in quanto datore di lavoro, alle conseguenze dell'inosservanza di tale procedura [20].

43. Riguardo al procedimento principale, si deve rilevare che, sebbene sia stato ben individuato lo stabilimento militare nel quale sono stati previsti i licenziamenti collettivi, il giudice del rinvio non ha tuttavia precisato quale fra gli enti menzionati (comando dello stabilimento militare, quartier generale delle forze armate statunitensi in Europa con base a Mannheim, che ha inviato le lettere di licenziamento, e perfino, benché improbabile, il Secretary of the US Army) debba essere considerato il «datore di lavoro» al quale incombeva l'obbligo di consultazione, in applicazione della direttiva 98/59 e del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. La spiegazione sembra risiedere in un concetto alquanto vago della locuzione «datore di lavoro» nell'ambito del procedimento principale, la quale designerebbe in modo generico le forze armate degli Stati Uniti d'America, concetto che, forse, non è neppure estraneo alle difficoltà incontrate dal giudice del rinvio nell'interpretare gli obblighi incombenti al datore di lavoro medesimo. Infatti, rileggendo la questione pregiudiziale sollevata *alla luce dei fatti quali esposti dal giudice del rinvio*, essa pare designare, sotto l'appellativo di «datore di lavoro», enti diversi. Infatti, «il datore di lavoro che preveda di adottare, ma ancora non abbia adottato, una decisione strategica o operativa», di cui alla prima alternativa (sub i) di detta questione, non è, con tutta probabilità, il medesimo ente indicato nella seconda alternativa (sub ii) della stessa come «il datore di lavoro» che «sta pianificando i consequenziali licenziamenti».

18 — V. sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit. (punto 62).

19 — Ibidem (punto 64).

20 — Ibidem (punto 71).

45. Tuttavia, dalla decisione di rinvio risulta in modo abbastanza chiaro, al pari di quanto fatto valere nelle loro osservazioni scritte dalla Commissione e dall'Autorità di vigilanza EFTA, che il procedimento principale rientra nella seconda fattispecie menzionata al paragrafo 41 delle presenti conclusioni, cioè corrisponde ad una situazione nella quale il datore di lavoro – ossia, verosimilmente, il comando dello stabilimento militare o il quartier generale dell'United States Army Europe (USAREUR) del capo di stato maggiore aggiunto a Mannheim – non è direttamente all'origine dei licenziamenti collettivi previsti, i quali derivano, invece, come è stato osservato dal giudice del rinvio, da una decisione adottata ad un «livello ben più elevato» del comando locale [21].

46. Non credo, infatti, riguardo alla scelta operata dal legislatore del Regno Unito all'atto del recepimento della direttiva 98/59 nel territorio di tale Stato membro, che esistano ostacoli all'applicazione del ragionamento elaborato dalla Corte nella citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., a proposito degli obblighi di consultazione incombenti ad una controllata avente la qualifica di datore di lavoro, ai sensi della suddetta direttiva, a seguito di una decisione strategica o commerciale della propria controllante, alla situazione di uno stabilimento militare per il quale sia previsto il licenziamento collettivo del personale civile a seguito di una decisione di ristrutturazione delle attività militari, adottata ad un livello gerarchicamente più elevato, che sfocia nella chiusura di detto stabilimento.

47. A questo punto, e per quanto riguarda la seconda ipotesi prevista al paragrafo 41 delle presenti conclusioni, rimane solo la questione se, nel procedimento principale, sia stata adottata una decisione strategica che ha costretto il datore di lavoro a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

48. La ripartizione delle competenze tra la Corte e i giudici nazionali, che caratterizza la procedura del rinvio pregiudiziale, implica ovviamente che sia il giudice del rinvio a dover procedere a tale verifica. Quest'ultimo dovrà dunque appurare, in base al criterio precedentemente indicato, se, come hanno sostanzialmente dichiarato i giudici di grado inferiore, le consultazioni avviate il 5 giugno 2006 siano state intraprese tardivamente nel senso che esse non hanno potuto soddisfare l'obiettivo perseguito dalla direttiva 98/59 e dalla normativa del Regno Unito di recepimento di tale atto.

49. A tale riguardo, da un punto di vista metodologico, il giudice del rinvio dovrà, a mio avviso, individuare quale tra gli eventi menzionati nella decisione di rinvio, che sono anteriori al 5 giugno 2006, si configuri come decisione strategica e vincolante nei confronti del datore di lavoro ai fini dell'applicazione dell'obbligo di consultazione e in quale momento tale decisione sia stata adottata.

50. Assolta tale fase, il giudice del rinvio potrà stabilire se le consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori dello stabilimento militare, avvenute il 5 giugno 2006, siano state avviate in «tempo utile», ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 98/59 e dell'articolo 188 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Tale risposta implica, con riferimento ai fatti del procedimento principale, che non deve essere privilegiata nessuna delle due ipotesi prospettate nella questione pregiudiziale. Infatti, le consultazioni sarebbero premature se, come suggerito nella prima ipotesi, al datore di lavoro incombesse l'obbligo di avviarle anche quando non sia stata adottata alcuna «decisione strategica o operativa». In altri termini, è necessario accertare se, qualora adottata, una tale decisione costringa o meno il datore di lavoro a prevedere licenziamenti collettivi. L'avvio di consultazioni sarebbe, per contro, tardivo quando sia stata adottata tale decisione strategica, senza lasciare al datore di lavoro alcun margine di discrezionalità nel prevedere i licenziamenti collettivi, mentre tale avvio, come emerge dalla cronologia degli eventi all'origine del procedimento principale riferita nella decisione di rinvio, è differito di parecchie settimane dopo l'adozione della suddetta decisione.

21 — V. il memorandum del comandante dello stabilimento militare, citato al punto 21 della decisione di rinvio.

52. Pertanto, con riferimento ai fatti del procedimento principale, suggerisco alla Corte di rispondere alla questione pregiudiziale nei seguenti termini: la direttiva 98/59 deve essere interpretata nel senso che l'obbligo a carico di un datore di lavoro di avviare consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando sia stata adottata, da un organo o da un ente che lo controlla, una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi. Spetta al giudice del rinvio individuare, con riferimento ai fatti all'origine del procedimento principale, quale tra gli eventi menzionati nella decisione di rinvio, che sono anteriori al giorno di inizio effettivo delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori dello stabilimento in oggetto, si configuri come decisione strategica e vincolante nei confronti del datore di lavoro ai fini dell'applicazione dell'obbligo di consultazione, e in quale momento tale decisione sia stata adottata.

III – Conclusione

53. Per tutti i motivi precedentemente esposti, propongo alla Corte di rispondere alla questione pregiudiziale sollevata dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) nei seguenti termini:

«La 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 nel senso che l'obbligo a carico di un datore di lavoro di avviare consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori sorge quando sia stata adottata, da un organo o da un ente che lo controlla, una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi.

Spetta al giudice del rinvio individuare, con riferimento ai fatti all'origine del procedimento principale, quale tra gli eventi menzionati nella decisione di rinvio, che sono anteriori al giorno di inizio effettivo delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori dello stabilimento in oggetto, si configuri come decisione strategica e vincolante nei confronti del datore di lavoro ai fini dell'applicazione dell'obbligo di consultazione e in quale momento tale decisione sia stata adottata».