SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)
7 dicembre 1995 *

Nel procedimento C-449/93,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, dall'Østre Landsret (Danimarca) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Rockfon A/S

e

Specialarbejderforbundet i Danmark, che agisce per conto di Søren Nielsen ed altri,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29),

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dai signori D. A. O. Edward (relatore), presidente di sezione, P. Jann e L. Sevón, giudici,

* Lingua processuale: il danese.

avvocato generale: G. Cosmas
cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

— per lo Specialarbejderforbund i Danmark, che agisce per conto di Søren Nielsen ed altri, dall'avv. Jens B. Bjørst;

— per il governo belga, dal signor Patrick Duray, viceconsigliere presso il servizio giuridico del ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;

— per il governo del Regno Unito, dal signor John Collins, Assistant Treasury Solicitor, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai signori Anders Christian Jessen, membro del servizio giuridico, e José Juste Ruiz, funzionario nazionale distaccato presso detto servizio, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali dello Specialarbejderforbund i Danmark e della Commissione all'udienza dell'11 maggio 1995,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 luglio 1995,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 16 novembre 1993, giunta alla Corte il successivo 23 novembre, l'Østre Landsret ha posto, in applicazione dell'art. 177 del Trattato CE, una questione pregiudiziale sull'interpretazione dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 48, pag. 29; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Detta questione è insorta nell'ambito di una controversia tra la società Rockfon A/S e lo Specialarbejderforbund i Danmark (sindacato danese degli operai specializzati; in prosieguo: il «SID») circa il licenziamento di un certo numero di dipendenti, che sarebbe stato effettuato in ispregio delle procedure di consultazione e di informazione prescritte dalla direttiva.

3 La direttiva mira a consolidare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo. Impone perciò al datore di lavoro vari obblighi onde evitare o limitare i licenziamenti collettivi, organizzando tempestive consultazioni con i lavoratori e i loro rappresentanti o facendo intervenire, in taluni casi, le pubbliche autorità competenti.

4 L'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva recita:

«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:

— per un periodo di 30 giorni:

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

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

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

— oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, senza tener conto del numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati».

5 In Danimarca la direttiva è stata posta in atto in forza della lov n. 38 af 26 januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (legge

n. 38 del 26 gennaio 1977, che modifica la legge sulla promozione dell'occupazione e sull'assicurazione contro la disoccupazione, in prosieguo: la «legge sulla promozione dell'occupazione»), più volte emendata. Le disposizioni dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva sono state trasposte nell'ordinamento danese nel capitolo 5 a di detta legge dall'art. 23 a, che, dal momento che il Regno di Danimarca ha scelto la prima variante, è così redatto:

— art. 23 a, n. 1:

«Il presente capitolo si applica ai licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del dipendente, allorché il numero dei licenziamenti previsti entro un periodo di 30 giorni è:

1) almeno pari a 10 dipendenti negli stabilimenti nei quali sono occupati di regola da 20 a 100 dipendenti;

2) almeno pari al 10% del numero dei dipendenti negli stabilimenti nei quali sono occupati di regola da 100 a 300 dipendenti;

3) almeno pari a 30 negli stabilimenti nei quali sono occupati di regola almeno 300 dipendenti».

— art. 23 a, n. 3:

«Il ministro del Lavoro può, previa consultazione del Consiglio nazionale del lavoro, stabilire le modalità per il calcolo dei dipendenti in virtù dell'art. 23 a, n. 1, e definire i criteri da seguire per determinare se si tratta di uno stabilimento ai sensi del presente capitolo».

6 Occorre precisare che le disposizioni che traspongono nell'ordinamento danese l'art. 1, n. 1, della direttiva sono rimaste invariate nelle varie versioni successive.

7 Ai sensi dell'art. 102 a della legge sulla promozione dell'occupazione, le infrazioni alle norme sull'informazione e sulla consultazione sono punite con ammenda e il datore di lavoro deve versare ai dipendenti interessati un'indennità pari a 30 giorni di stipendio a decorrere dalla data dello scioglimento del rapporto di lavoro.

8 In virtù dell'art. 23 a, n. 3, della legge sulla promozione dell'occupazione, il ministro del Lavoro ha adottato il bekendtgørelse n. 74 af 4 marts 1977 (decreto n. 74 del 4 marzo 1977), relativo alla nozione di stabilimento e al calcolo del numero di dipendenti per quel che concerne i licenziamenti collettivi.

9 Detto decreto definisce agli artt. 2-4 la nozione di stabilimento. Ai sensi dell'art. 2, n. 1:

«Si intende per stabilimento, ai sensi del capitolo 5 della legge, un'unità che produce, acquista o vende merci o prestazioni di servizi (ad esempio laboratorio, officina, cantiere, negozio, ufficio o magazzino) e che dispone di una direzione che può effettuare autonomamente licenziamenti collettivi, v. art. 23 a, n. 1, della legge».

10 Si deve precisare che detto decreto è poi stato abrogato a decorrere dal 1° dicembre 1990 e sostituito dal bekendtgørelse n. 755 af 12 november 1990 (decreto n. 755 del 12 novembre 1990), relativo alla nozione di stabilimento e al calcolo del numero

dei dipendenti in caso di licenziamento collettivo. Quest'ultimo decreto contiene, all'art. 2, n. 1, la seguente disposizione relativa alla nozione di stabilimento:

«Nozione di stabilimento.

Art. 2.

1. Si intende per stabilimento, ai sensi del capitolo 5 a della legge, un'unità che produce, acquista o vende beni o servizi (ad esempio laboratorio, officina, cantiere, negozio, ufficio o magazzino) e che dispone di una direzione che può effettuare autonomamente licenziamenti collettivi ai sensi dell'art. 23 a, n. 1. Un'unità organizzata in forma di consociata ai sensi dell'art. 2 della legge sulle società per azioni e dell'art. 2 della legge sulle società a responsabilità limitata, nonché altre unità aventi un rapporto analogo con una società madre devono però esser considerate stabilimento ai sensi del capitolo 5 a, anche se la direzione della consociata non può effettuare autonomamente licenziamenti collettivi».

11 La società Rockfon A/S (in prosieguo: la «Rockfon») è una società che produce e vende materiali isolanti a base di lana minerale. Essa appartiene al gruppo multinazionale Rockwool che, nel 1989, occupava complessivamente 5 300 dipendenti, dei quali 1 435 in Danimarca.

12 La Rockfon e tre altre società di produzione del gruppo, pure esse insediate a Hedehusene (Danimarca), cioè la Rockment A/S, la Conrock A/S e la Rockwool A/S, hanno in comune l'ufficio del personale, che si occupa di assunzioni e di licenziamenti, incorporato nella Rockwool A/S. In base ad una circolare interna del gennaio 1985 in materia di licenziamenti e di dimissioni volontarie, valida per le quattro società di produzione, qualsiasi decisione sui licenziamenti va adottata di

conserva con l'ufficio del personale della Rockwool A/S. Di comune accordo con questo ufficio, i capi unità decidono quali dipendenti devono essere licenziati o trasferiti ad altri settori. Allorché si prevede il licenziamento di più dipendenti per scarsità di lavoro, il capo unità deve informarne i rappresentanti del personale del servizio interessato e assicurarsi nel contempo, presso l'ufficio del personale, che le quote comunitarie non siano superate.

13 Tra il 10 e il 28 novembre 1989, la Rockfon ha licenziato 24 o 25 dei 162 dipendenti in servizio in quel momento. La Rockfon non aveva consultato in precedenza i dipendenti interessati e nemmeno informato per iscritto l'autorità competente della sua iniziativa. È pacifico che, se la Rockfon costituisce da sola uno «stabilimento», i licenziamenti sono stati effettuati senza rispettare le norme in materia di concertazione di cui al capitolo 5 a della legge sulla promozione dell'occupazione, che ha attuato la direttiva.

14 Come reazione a detti licenziamenti, il SID, in veste di mandatario di 14 dipendenti licenziati, ha promosso un'azione nei confronti della Rockfon, chiedendo un risarcimento per inosservanza delle norme nazionali sui licenziamenti collettivi.

15 La controversia è stata sottoposta in primo luogo alla commissione paritetica incaricata del mercato del lavoro che, con parere emesso il 19 dicembre 1989, ha dichiarato che la Rockfon faceva parte di un'impresa più importante, il gruppo Rockwool, sicché i licenziamenti dei dipendenti della Rockfon andavano considerati come operati in un'impresa con più di 300 dipendenti. Ne concludeva che la Rockfon non aveva contravvenuto alla legge, che prescriveva consultazione e informazione alle imprese con oltre 300 dipendenti solo in caso di licenziamento di almeno 30 persone nell'arco di 30 giorni.

16 Dopo aver impugnato la decisione dinanzi all'amministrazione del lavoro, che confermava il giudizio della commissione paritetica, il SID proponeva ricorso contro la Rockfon dinanzi al Byret di Tåstrup.

17 In questa sede la Rockfon ha ammesso di essere un'impresa di produzione autonoma, ma ha obiettato di non essere uno «stabilimento» ai sensi della legge sulla promozione dell'occupazione e del decreto n. 74, già ricordato, poiché la competenza per le assunzioni e i licenziamenti spettava ad altra società del gruppo. Il Byret di Tåstrup ha però ritenuto che l'ufficio comune del personale, istituito nel gruppo Rockwool, avesse solo funzione consultiva e che la Rockfon potesse procedere a licenziamenti di propria iniziativa. La Rockfon, che, a suo giudizio, era uno «stabilimento» ai sensi della legge sulla promozione dell'occupazione, è stata perciò condannata con sentenza 1° ottobre 1992, in applicazione dell'art. 102 a, n. 2, di detta legge, a versare un'indennità ai dipendenti interessati per inosservanza delle disposizioni in materia di informazione e di consultazione.

18 La Rockfon interponeva appello dinanzi all'Østre Landsret e chiedeva che la sentenza fosse riformata a suo favore. Come già in primo grado, ha sottolineato che, non avendo la sua direzione facoltà di operare autonomamente licenziamenti collettivi, essa non costituiva uno «stabilimento» ai sensi della legge relativa alla promozione dell'occupazione. Dinanzi all'Østre Landsret le parti chiedevano il rinvio pregiudiziale alla Corte.

19 Poiché la legge relativa alla promozione dell'occupazione è la legge che ha dato attuazione alla direttiva, il giudice a quo si chiede in sostanza quale sia la nozione di «stabilimento» ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva in un'ipotesi come la fattispecie principale. Di conseguenza, ha sospeso il procedimento per sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le disposizioni di cui all'art. 1 della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in

materia di licenziamenti collettivi, vadano interpretate nel senso che ostano a che due o più imprese consociate, una delle quali non ha potere decisionale nei confronti dell'altra o delle altre, istituiscano un organo comune competente in materia di assunzioni o di licenziamenti con la conseguenza che ad esempio i licenziamenti di una delle società possano essere effettuati solo con l'approvazione di detto organo e che il numero complessivo dei lavoratori delle società viene pertanto preso in considerazione per il calcolo del numero di dipendenti ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva».

20 Con la sua questione pregiudiziale, il giudice a quo solleva due punti distinti. In primo luogo, chiede se l'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva osti a che due o più imprese facenti parte di un gruppo istituiscano un ufficio comune per l'assunzione o il licenziamento, sicché i licenziamenti in una delle imprese possono effettuarsi solo con il beneplacito di detto ufficio. In secondo luogo, chiede se, così stando le cose, si debba interpretare il termine di «stabilimento» di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva summenzionata nel senso che designa tutte le imprese che si avvalgono di detto ufficio di assunzione o di licenziamento o se, invece, ciascuna impresa nella quale lavorano normalmente i dipendenti colpiti da licenziamento vada qualificata «stabilimento».

21 Quanto alla prima parte della questione pregiudiziale, basterà constatare che la direttiva mira esclusivamente ad un'armonizzazione parziale delle procedure di licenziamento collettivo e non ha la finalità di ridurre la libertà delle imprese di procedere all'organizzazione delle loro attività e di strutturare il loro ufficio del personale nel modo che ritengono più conforme alle loro esigenze. L'art. 1, n. 1, lett. a), in particolare, definisce la nozione di licenziamento collettivo, fissando così la sfera d'applicazione della direttiva, ma non pone alcuna norma relativa all'organizzazione interna delle imprese o alla gestione del personale.

22 Di conseguenza, si deve risolvere questo punto dichiarando che l'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva va interpretato nel senso che non osta a che due o più imprese facenti parte di un gruppo di imprese e in reciproco rapporto tra loro, nessuna delle quali ha però influenza preponderante sull'altra o sulle altre, costituiscano un ufficio comune per l'assunzione o per il licenziamento sicché, in particolare, i licenziamenti in una delle imprese possano effettuarsi solo con il beneplacito di detto ufficio.

23 Quanto alla seconda parte della questione pregiudiziale, si deve osservare anzitutto che la nozione di «stabilimento» non è definita dalla direttiva.

24 Nella fattispecie la società Rockfon sostiene di non essere uno «stabilimento» ai sensi della direttiva in quanto non dispone di una direzione in grado di operare autonomamente licenziamenti collettivi e non soddisfa perciò la condizione posta dal decreto n. 74 per costituire uno «stabilimento». A suo giudizio, per il calcolo dei dipendenti contemplato all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva si deve tener conto di tutti i dipendenti delle quattro società e non solo dell'organico della singola società interessata.

25 Si deve osservare a questo proposito che la nozione di «stabilimento» ai sensi della direttiva costituisce una nozione di diritto comunitario e non può definirsi mediante richiamo alle normative degli Stati membri.

26 Le varie versioni linguistiche della direttiva usano termini non sempre coincidenti per designare la nozione in questione, vale a dire «Betrieb» nella versione tedesca, «establishment» nella versione inglese, «virksomhed» nella versione danese, «centro de trabajo» nella versione spagnola, «yritys» nella versione finlandese, «établissement» nella versione francese, «επιχείρηση» nella versione greca, «stabilimento» nella versione italiana, «plaatselijke eenheid» nella versione

olandese, «estabelecimento» nella versione portoghese ed infine «arbetsplats» nella versione svedese.

27 Raffrontando i termini di cui sopra, appare chiaro che vi sono variazioni di significato: tali termini corrispondono infatti, secondo i casi, alle nozioni di stabilimento, impresa, centro di lavoro, unità locale o luogo di lavoro.

28 Dalla sentenza 27 ottobre 1977, causa 30/77, Bouchereau (Racc. pag. 1999, punto 14), emerge che le varie versioni linguistiche di una norma comunitaria vanno interpretate in modo uniforme e che perciò, in caso di divergenza tra le versioni stesse, la disposizione in questione dev'essere intesa in funzione del sistema e delle finalità della normativa di cui essa fa parte.

29 Orbene, la direttiva è stata adottata in base agli artt. 100 e 117 del Trattato CEE, e quest'ultima disposizione riguarda la necessità per gli Stati membri di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso. Emerge dal primo 'considerando' della direttiva che questa mira per l'appunto a rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo.

30 A questo proposito si possono fare due osservazioni. Anzitutto un'interpretazione di detta nozione nel senso caldeggiato dalla Rockfon consentirebbe a società appartenenti allo stesso gruppo di cercare, conferendo la competenza di licenziare ad un organo decisionale distinto, di rendere più difficile il loro assoggettamento alla direttiva. Tramite questo espediente, riuscirebbero ad eludere l'obbligo di osservare talune procedure a tutela dei lavoratori e notevoli gruppi di lavoratori potrebbero vedersi precluso il diritto di esser informati ed ascoltati, che invece costituisce una regola sancita dalla direttiva. Siffatta interpretazione appare dunque incompatibile con la finalità della direttiva.

31 Si deve poi ricordare come la Corte abbia stabilito che il rapporto di lavoro è essenzialmente caratterizzato dal vincolo esistente tra il lavoratore e la parte dell'impresa o dello stabilimento cui esso è addetto per svolgere il suo compito (sentenza 7 febbraio 1985, causa 186/83, Botzen e a., Racc. pag. 519, punto 15).

32 La nozione di stabilimento di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva va quindi interpretata nel senso che designa, secondo le circostanze, l'unità alla quale sono addetti i lavoratori colpiti da licenziamento per lo svolgimento delle loro mansioni. Il fatto che detta unità disponga di una direzione che possa effettuare licenziamenti collettivi in modo autonomo non è essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento».

33 Questa interpretazione è corroborata dal fatto che la proposta iniziale di direttiva presentata dalla Commissione usava l'espressione «impresa» e che detta nozione era definita all'art. 1, n. 1, ultimo comma, della proposta come «unità locale d'occupazione». Risulta che il Consiglio ha però deciso di sostituire il termine «impresa» con quello di «stabilimento», il che ha implicato la soppressione della definizione iniziale contenuta nella proposta, in quanto giudicata superflua.

34 Si deve dunque risolvere la seconda parte della questione pregiudiziale dichiarando che con il termine «stabilimento» di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva si intende, a seconda dei casi, l'unità alla quale i lavoratori colpiti dal licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni. Il fatto che l'unità di cui trattasi disponga di una direzione che può effettuare licenziamenti collettivi in maniera indipendente non è essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento».

Sulle spese

35 Le spese sostenute dai governi belga e del Regno Unito, nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Prima Sezione),

pronunciandosi sulla questione sottopostale dall'Østre Landsret con ordinanza 16 novembre 1993, dichiara:

1) L'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 17 febbraio 1975, 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, va interpretato nel senso che non osta a che due o più imprese facenti parte di un gruppo di imprese e in reciproco rapporto tra loro, ma nessuna delle quali ha influenza preponderante sull'altra o sulle altre, costituiscano un ufficio comune per l'assunzione o per il licenziamento sicché, in particolare, i licenziamenti in una delle imprese possano effettuarsi solo con il beneplacito di detto ufficio.

2) Con il termine «stabilimento» di cui all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva, si intende, a seconda dei casi, l'unità alla quale i lavoratori colpiti dal licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni. Il fatto che

l'unità di cui trattasi disponga di una direzione che può effettuare licenziamenti collettivi in maniera indipendente non è essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento».

Edward Jann Sevón

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 7 dicembre 1995.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Prima Sezione

D. A. O. Edward