Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

18 ottobre 2012*

«Rinvio pregiudiziale — Direttiva 98/59/CE — Tutela dei lavoratori — Licenziamenti collettivi — Ambito di applicazione — Chiusura di una base militare statunitense — Informazione e consultazione dei lavoratori — Momento in cui sorge l'obbligo di consultazione — Incompetenza della Corte»

Nella causa C-583/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito), con decisione del 6 dicembre 2010, pervenuta in cancelleria il 13 dicembre 2010, nel procedimento

United States of America

contro

Christine Nolan,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, facente funzione di presidente della Terza Sezione, dai sigg. K. Lenaerts, E. Juhász, (relatore), G. Arestis e J. Malenovský, giudici,

avvocato generale: sig. P. Mengozzi

cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 18 gennaio 2012,

considerate le osservazioni presentate:

— per C. Nolan, da M. Mullins, QC, e M. De Savorgnani, barrister;

— per la Commissione europea, da J. Enegren, in qualità di agente;

— per l'Autorità di vigilanza EFTA, da F. Cloarec e X. Lewis, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 22 marzo 2012,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: l'inglese.

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2 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 sollevata nell'ambito di una controversia tra gli United States of America e la sig.ra Nolan, impiegata civile di una base militare statunitense ubicata nel Regno Unito, riguardo all'obbligo di consultare il personale prima di procedere a licenziamenti, conformemente alla legge britannica che dà attuazione alla direttiva 98/59.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 A termini dei considerando 3 e 4 della direttiva 98/59:

«3 (…) nonostante un'evoluzione convergente, sussistono differenze tra le disposizioni in vigore negli Stati membri della Comunità 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 (…) tali differenze possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato interno (...)».

4 Il considerando 6 di tale direttiva così recita:

«(…) nella carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri il 9 dicembre 1989 al Consiglio europeo di Strasburgo, si dichiara in particolare al punto 7, primo comma, prima frase (…):

"7. La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea (…)".

(...)».

5 Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b) della direttiva 98/59, la medesima non si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti.

6 L'articolo 2 della direttiva in parola dispone quanto segue:

«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 piano di licenziamento,

ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,

iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente occupati,

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.

(...)».

7 L'articolo 3 della suddetta direttiva prevede quanto segue:

«1. 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.

(...)».

8 L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59 stabilisce quanto segue:

«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».

9 Ai sensi del suo articolo 5, la medesima direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori.

Il diritto del Regno Unito

10 Nel Regno Unito, il Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (in prosieguo: la «legge del 1992») è considerato costituire il recepimento della direttiva 98/59.

11 L'articolo 188 di detta legge, relativo all'obbligo di consultazione, prevede quanto segue:

«1) Quando un datore di lavoro prevede di licenziare per esubero 20 o più dipendenti di un unico stabilimento in 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.

1A) La consultazione avrà inizio in tempo utile e, in ogni caso:

(a) quando il datore di lavoro prevede di licenziare 100 o più dipendenti ai sensi del paragrafo 1, almeno 90 giorni, altrimenti

(b) almeno 30 giorni

prima che diventino effettivi i primi licenziamenti.

(...).

2) La consultazione verterà sulla possibilità:

(a) di evitare i licenziamenti,

(b) di ridurre il numero dei dipendenti da licenziare, e

(c) di attenuare le conseguenze dei licenziamenti,

e sarà condotta dal datore di lavoro con l'intento di giungere ad un accordo con i rappresentanti legittimi.

(...).

(...).

4) Ai fini della consultazione, il datore di lavoro comunicherà per iscritto ai rappresentanti legittimi:

(a) le ragioni dei suoi piani di licenziamento,

(b) il numero e le caratteristiche dei lavoratori di cui si prevede il licenziamento per esubero,

(c) il numero complessivo dei lavoratori che rispondono a tali caratteristiche, dipendenti del datore di lavoro nello stabilimento considerato,

(d) il criterio di selezione dei lavoratori da licenziare,

(e) il criterio previsto per procedere ai licenziamenti, tenuto conto di qualsiasi arrangiamento di natura contrattuale, compreso il periodo durante il quale devono aver luogo i licenziamenti, e

(f) il metodo di calcolo di un'eventuale indennità di licenziamento (diversa da quella derivante da un obbligo imposto da o ai sensi di un atto normativo) da versare ai lavoratori soggetti a licenziamento.

(...).

7) Qualora, in un caso specifico, sussistano circostanze particolari in base alle quali non è ragionevole ipotizzare, per il datore lavoro, di conformarsi ad un obbligo di cui ai paragrafi 1A), 2) e 4), questi deve adottare, per quanto possibile, i provvedimenti ragionevolmente ipotizzabili in simili circostanze al fine di conformarsi a tale obbligo (…)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

12 Nella base militare statunitense Reserved Storage Activity (in prosieguo: la «base militare RSA») di Hythe (Regno Unito), in cui venivano riparati veicoli acquatici e altre apparecchiature, erano impiegati circa 200 civili. Detto personale era rappresentato dal Local National Executive Council.

13 In seguito a una revisione contabile effettuata all'inizio del 2006 e relativa al funzionamento di tale base militare, il 13 marzo 2006 veniva presentata una relazione dalla quale risultava la decisione di chiudere la suddetta base. Tale decisione, adottata negli Stati Uniti dal Secretary of the US Army e successivamente approvata dal Secretary of Defense (Ministro della Difesa), prevedeva che la base militare RSA avrebbe cessato le proprie attività alla fine di settembre 2006.

14 Agli inizi di aprile del 2006 le autorità statunitensi comunicavano la suddetta decisione, in via informale, alle autorità militari del Regno Unito. La notizia della chiusura della base militare RSA veniva divulgata dagli organi di informazione il 21 aprile 2006. Il 9 maggio 2006 il governo del Regno Unito riceveva ufficialmente la comunicazione che detta base gli sarebbe stata restituita il 30 settembre 2006.

15 Nel giugno 2006 le autorità statunitensi consegnavano ai membri del Local National Executive Council una memoria in cui si indicava che tutti i membri del personale della suddetta base avrebbero dovuto essere licenziati. Nel corso di una riunione tenutasi il 14 giugno 2006, le autorità statunitensi comunicavano a tale organo rappresentativo che esse consideravano come data di inizio delle consultazioni il 5 giugno 2006.

16 La decisione formale di procedere alla risoluzione dei contratti di lavoro veniva adottata presso il quartier generale dell'esercito statunitense in Europa (USAEUR), sito a Mannheim (Germania). Il 30 giugno 2006 venivano emessi avvisi di licenziamento, che indicavano il 29 o il 30 settembre 2006 come date di cessazione del rapporto di lavoro.

17 La sig.ra Nolan avviava un procedimento contro gli United States of America dinanzi al Southampton Employment Tribunal, affermando che questi ultimi avevano omesso di consultare i rappresentanti del personale. Con sentenza dichiarativa di responsabilità («liability judgment»), detto giudice constatava la sussistenza di omissioni quanto alla consultazione dei suddetti rappresentanti e accoglieva la domanda della sig.ra Nolan. Con sentenza di condanna al risarcimento («remedy judgment»), il medesimo giudice adottava una misura di protezione relativa a tutte le persone che, alla data del 29 giugno 2006, erano cittadini del Regno Unito e facevano parte del personale civile della base militare RSA.

18 Gli United States of America interponevano appello dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, il quale confermava, in sostanza, le decisioni pronunciate in primo grado.

19 Gli United States of America adivano la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), la quale, ritenendo che l'interpretazione delle disposizioni della direttiva 98/59 fosse necessaria per pronunciare la sua sentenza, decideva di sospendere il procedimento 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 (…) 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 (…) soltanto qualora una tale decisione sia stata effettivamente adottata ed egli stia quindi pianificando i consequenziali licenziamenti».

Sulla competenza della Corte

Osservazioni presentate alla Corte

20 La Corte ha invitato le parti nel procedimento principale, il governo del Regno Unito, la Commissione europea e l'Autorità di vigilanza EFTA a esprimere il proprio parere, per iscritto, in merito alla questione se un licenziamento come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che pone fine a un rapporto di lavoro costituito tra un cittadino del Regno Unito e uno Stato terzo, nella fattispecie gli United States of America, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, tenuto conto, in particolare, dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della medesima.

21 In risposta a tale questione, la sig.ra Nolan sostiene che il Regno Unito, nel dare attuazione alla direttiva 98/59, ha fatto rientrare nell'ambito di applicazione della normativa nazionale di recepimento i lavoratori dipendenti di Stati esteri, compresi gli United States of America. Così, siffatti lavoratori rientrerebbero nell'ambito di applicazione di detta normativa nazionale a prescindere se appartengano o meno alla categoria dei lavoratori che sono esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 98/59 ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della medesima.

22 La sig.ra Nolan, facendo riferimento alle sentenze del 17 luglio 1997, Leur-Bloem (C-28/95, Racc. pag. I-4161), e del 15 gennaio 2002, Andersen og Jensen (C-43/00, Racc. pag. I-379), ritiene che la Corte sia competente a interpretare la direttiva 98/59, anche se la sua situazione non è direttamente disciplinata dal diritto dell'Unione, dal momento che il legislatore del Regno Unito, quando ha recepito tale direttiva nel diritto nazionale, ha scelto di adeguare la propria legislazione interna al diritto dell'Unione.

23 La sig.ra Nolan rammenta che i giudici nazionali hanno riconosciuto le delicate implicazioni del procedimento principale, che gli United States of America non si sono avvalsi dell'immunità di cui beneficiano in quanto Stato i cui atti non possono essere rimessi in discussione dinanzi ad un organo giurisdizionale e che non hanno invocato «circostanze particolari» di difesa ai sensi dell'articolo 188, paragrafo 7, della legge del 1992. La sig.ra Nolan aggiunge, in subordine, che il suo rapporto di lavoro non è stato in nessun caso escluso dall'ambito di applicazione della direttiva 98/59, dato che essa non era dipendente di «una pubblica amministrazione o di un ente di diritto pubblico» e che, nel procedimento principale, non è stato mai sostenuto che così fosse nella fattispecie.

24 Gli United States of America rilevano, da un lato, che a termini dei considerando 4 e 6 della direttiva 98/59, quest'ultima ha ad oggetto il funzionamento del mercato interno e, dall'altro, che dall'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva risulta chiaramente che essa non riguarda tutti i casi di licenziamento. Essi ritengono che l'applicazione, nel procedimento principale, della direttiva 98/59 o della sua normativa nazionale di recepimento sarebbe incompatibile con il chiaro tenore della direttiva medesima nonché con i principi del diritto internazionale pubblico, in particolare il principio dello ius imperii e quello della «cortesia internazionale» («comity of nations»).

25 Gli United States of America considerano, quindi, che un licenziamento come quello di cui trattasi nel procedimento principale non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, giacché esso è conseguenza di una decisione strategica, adottata da uno Stato sovrano, relativa alla chiusura di una base militare.

26 La Commissione nutre dubbi circa l'applicabilità, nel caso di specie, della direttiva 98/59, dal momento che il datore di lavoro della sig.ra Nolan era l'esercito degli Stati Uniti, un'emanazione di uno Stato sovrano. Essa sottolinea, tuttavia, che la chiusura di una base militare può avere lo stesso effetto, sul personale civile di quest'ultima, della decisione di chiusura di un'impresa commerciale.

27 La Commissione considera che, nel settore della tutela dei diritti dei lavoratori, un approccio coerente esigerebbe che le direttive 98/59 e 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82, pag. 16), vengano interpretate nel senso di avere il medesimo ambito di applicazione. Facendo riferimento all'articolo 1, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2001/23, la quale abroga la direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), e alla sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon (C-108/10, Racc. pag. I-7491, punti 56 e 57), la Commissione sostiene che le direttive 98/59 e 2001/23 si applicano entrambe alle imprese pubbliche che esercitano un'attività economica, ma non ad una riorganizzazione di autorità amministrative pubbliche e nemmeno al trasferimento di funzioni amministrative tra autorità amministrative pubbliche.

28 La Commissione rileva che gli United States of America hanno deciso di chiudere la base militare RSA e di licenziare il personale civile locale che vi lavorava principalmente per ragioni di natura strategica. Poiché tali licenziamenti sarebbero atti di un'autorità pubblica risultanti da una riorganizzazione amministrativa, essa considera che non è possibile applicare la tutela prevista dalla direttiva 98/59 ai dipendenti interessati, benché sia possibile ritenere che essi esercitassero un'attività economica. La Commissione ne trae la conclusione che il licenziamento di cui trattasi nel procedimento principale non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59.

29 L'Autorità di vigilanza EFTA afferma che l'Employment Appeal Tribunal ha considerato che il Regno Unito aveva scelto di dare attuazione alla direttiva 98/59 senza escludere i lavoratori delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico di cui all'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della medesima direttiva, e ha rammentato che numerosi ricorsi vertenti sulla normativa di recepimento della suddetta direttiva sono stati proposti da sindacati rappresentativi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico. L'Autorità di vigilanza EFTA aggiunge che il giudice del rinvio ha rilevato che l'avvocato che rappresenta gli United States of America aveva ammesso che la limitazione dell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della medesima, non si applicava ai lavoratori dipendenti di uno Stato sovrano estero.

30 L'Autorità di vigilanza EFTA ritiene possibile intendere l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 98/59 come riferito unicamente alle pubbliche amministrazioni e agli enti di diritto pubblico degli Stati membri, tale che la limitazione dell'ambito di applicazione non varrebbe per le pubbliche amministrazioni e per gli enti di diritto pubblico degli Stati terzi. Tale criterio si fonderebbe sulla logica secondo la quale, mentre gli Stati membri assicurano ai dipendenti pubblici una tutela equivalente a quella prevista dalla direttiva 98/59, non è detto che i diritti degli Stati terzi garantiscano siffatta protezione in presenza di circostanze analoghe.

31 Inoltre, secondo l'Autorità di vigilanza EFTA, dalla sentenza del 18 ottobre 1990, Dzodzi (C-297/88 e C-197/89, Racc. pag. I-3763, punti 36 e 37), deriva che, nel caso di specie, la Corte è competente a statuire in via pregiudiziale, in quanto il legislatore del Regno Unito applica la direttiva 98/59, attraverso la normativa nazionale che la recepisce, ai lavoratori dipendenti delle pubbliche

amministrazioni, assicurando così, in via di principio, la stessa tutela a questi ultimi e ai lavoratori del settore privato. Alla luce di ciò, l'Autorità di vigilanza EFTA considera che il licenziamento di cui trattasi nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 e che, seppure tale licenziamento fosse escluso dall'ambito di applicazione di tale direttiva, la Corte, tenuto conto delle circostanze della presente causa, dovrebbe rispondere alla questione sollevata, vertente sull'interpretazione della suddetta direttiva.

Risposta della Corte

32 Al fine di pronunciarsi sulla questione se un licenziamento come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che pone fine a un rapporto di lavoro costituito tra un cittadino di uno Stato membro e uno Stato terzo in seguito alla chiusura di una base militare appartenente a quest'ultimo e ubicata nel territorio di tale Stato membro, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, occorre in primo luogo interpretare il testo dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), di detta direttiva.

33 In forza di tale disposizione, che prevede un caso di esclusione dall'ambito di applicazione della direttiva 98/59, quest'ultima non si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti.

34 Siccome le forze armate appartengono a una pubblica amministrazione o a un ente equivalente, dal dettato dell'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59 deriva chiaramente che il personale civile di una base militare rientra nell'esclusione prevista da detta norma.

35 Occorre rilevare, in secondo luogo, che tale valutazione è avvalorata dall'obiettivo e dall'impianto sistematico della direttiva in parola.

36 Al riguardo, va ricordato che la direttiva 98/59 è stata preceduta dalla 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), e che, in particolare, una delle finalità della direttiva 98/59 è consistita nella codificazione di tale direttiva.

37 Nel corso dell'iter legislativo riguardante la direttiva 75/129, la Commissione, nella sua proposta di direttiva del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi [COM(72) 1400], dell'8 novembre 1972, ha esposto le circostanze che hanno reso necessaria una regolamentazione di questo settore. In particolare, la Commissione ha constatato che le differenze importanti in materia di tutela dei lavoratori in caso di licenziamento hanno un effetto diretto sul funzionamento del mercato comune, dal momento che creano una disparità di condizioni di concorrenza che influisce sulle imprese quando queste ultime prevedono posti vacanti.

38 Va osservato inoltre che la direttiva 98/59 è stata adottata in base all'articolo 100 del Trattato CE (divenuto articolo 94 CE), che consente il ravvicinamento delle normative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato comune (interno).

39 Si deve altresì rilevare, quanto all'obiettivo perseguito dalla direttiva 98/59, che dai suoi considerando 4 e 6 emerge che essa è diretta al miglioramento della tutela dei lavoratori e del funzionamento del mercato interno.

40 Di conseguenza, occorre constatare che la direttiva 98/59 costituisce parte integrante della normativa concernente il mercato interno.

41 Orbene, benché le dimensioni e il funzionamento delle forze armate abbiano certamente un'incidenza sulla situazione occupazionale di un determinato Stato membro, tali elementi non attengono tuttavia a considerazioni relative al mercato interno o alla concorrenza tra imprese. Come è già stato dichiarato dalla Corte, sono escluse, in linea di principio, dalla qualificazione di attività economica le attività che, come la difesa nazionale, si ricollegano all'esercizio delle prerogative dei pubblici poteri (v. sentenza Scattolon, cit., punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

42 Quanto al parere dell'Autorità di vigilanza EFTA, a termini del quale è possibile intendere l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 98/59 come avente ad oggetto unicamente le pubbliche amministrazioni degli Stati membri e non quelle di Stati terzi, è sufficiente rilevare che il dettato di tale disposizione non stabilisce affatto una simile distinzione tra Stati membri e Stati terzi.

43 Occorre pertanto considerare che, in forza dell'esclusione di cui all'articolo 1, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 98/59, il licenziamento del personale di una base militare non rientra comunque nell'ambito di applicazione di tale direttiva, che si tratti o meno di una base militare appartenente a uno Stato terzo. Alla luce di ciò, non è necessario prendere in considerazione specificamente la circostanza secondo cui, nel caso di specie, si tratta di una base militare appartenente a uno Stato terzo, questione che ha implicazioni di diritto internazionale (v., in tal senso, in materia di impiego del personale di un'ambasciata di un paese terzo, sentenza del 19 luglio 2012, Mahamdia, C-154/11, punti 54-56).

44 Secondo la sig.ra Nolan e l'Autorità di vigilanza EFTA, quandanche la situazione di cui trattasi nel procedimento principale non rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, la Corte è competente, nella fattispecie, a statuire in via pregiudiziale, dal momento che il legislatore nazionale applica tale direttiva, attraverso la normativa nazionale che la recepisce, ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

45 La Corte si è ripetutamente dichiarata competente a statuire su domande di pronuncia pregiudiziale vertenti su disposizioni del diritto dell'Unione in situazioni in cui i fatti del procedimento principale si collocavano sì al di fuori dell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, ma le disposizioni di detto diritto erano state rese applicabili dal diritto nazionale in forza di un rinvio operato da quest'ultimo al loro contenuto (v., in tal senso, sentenza del 21 dicembre 2011, Cicala, C-482/10, Racc. pag. I-14139, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).

46 La Corte ha già dichiarato che, quando una normativa nazionale si conforma, per le soluzioni che apporta a situazioni non rientranti nell'ambito di applicazione dell'atto dell'Unione considerato, a quelle adottate dal suddetto atto, sussiste un interesse certo dell'Unione a che, per evitare future divergenze d'interpretazione, le disposizioni riprese da tale atto ricevano un'interpretazione uniforme (v., in tal senso, sentenza del 7 luglio 2011, Agafiței e a., C-310/10, Racc. pag. I-5989, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

47 Pertanto, un'interpretazione, da parte della Corte, di disposizioni del diritto dell'Unione in situazioni non rientranti nell'ambito di applicazione di quest'ultimo si giustifica quando tali disposizioni sono state rese applicabili a siffatte situazioni dal diritto nazionale in modo diretto e incondizionato, al fine di assicurare un trattamento identico a dette situazioni e a quelle rientranti nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Cicala, cit., punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

48 In tali circostanze, occorre verificare se nel procedimento principale si renda necessaria un'interpretazione della direttiva 98/59 da parte della Corte per il fatto che da indicazioni sufficientemente precise emergerebbe che il diritto nazionale ha reso applicabili in modo diretto e incondizionato le disposizioni della suddetta direttiva a situazioni, come quelle di cui trattasi nel procedimento principale, che non rientrano nell'ambito di applicazione della stessa.

49 Al riguardo, dalla decisione di rinvio risulta che, se gli United States of America avessero così deciso nella fase preliminare del procedimento principale, avrebbero potuto avvalersi dell'immunità di cui beneficiano in quanto Stato sovrano ed evitare la prosecuzione del procedimento principale.

50 Si deve aggiungere che, secondo il giudice del rinvio, in forza dell'articolo 188, paragrafo 7, della legge del 1992, uno Stato terzo ha la possibilità di invocare «circostanze particolari» («special circumstances») in base alle quali non è tenuto a effettuare consultazioni obbligatorie in caso di licenziamenti collettivi conformemente all'articolo 188, paragrafi 1A, 2 e 4, della legge del 1992.

51 Ne consegue che il fascicolo non contiene indicazioni sufficientemente precise nel senso che il diritto nazionale avrebbe reso automaticamente applicabili le soluzioni adottate dalla direttiva 98/59 in una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale.

52 Pertanto, non è possibile ritenere che le disposizioni della direttiva 98/59, oggetto della questione sollevata, siano state rese, in quanto tali, applicabili in modo diretto e incondizionato dal diritto nazionale a una situazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale.

53 Certo, è interesse dell'Unione garantire l'uniformità delle interpretazioni attribuite a una disposizione di un atto dell'Unione e alle disposizioni del diritto nazionale che le danno attuazione e la rendono applicabile al di fuori dell'ambito di applicazione di tale atto.

54 Tuttavia, tale ipotesi non ricorre quando, come nel procedimento principale, un atto dell'Unione prevede espressamente un caso di esclusione dal suo ambito di applicazione.

55 Infatti, se il legislatore dell'Unione indica in maniera univoca che l'atto da esso adottato non si applica a un settore preciso, rinuncia, quantomeno fino all'eventuale adozione di nuove norme dell'Unione, all'obiettivo di ottenere un'interpretazione ed un'applicazione uniformi delle norme di diritto in tale settore escluso.

56 Pertanto, non è possibile affermare o presumere che sussista, in un settore escluso dal legislatore dell'Unione dall'ambito di applicazione dell'atto da esso adottato, un interesse dell'Unione a che sia fornita un'interpretazione uniforme delle disposizioni di tale atto.

57 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che, tenuto conto dell'oggetto della questione sollevata dalla Court of Appeal, la Corte non è competente a darvi risposta.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Terza Sezione) dichiara:

La Corte di giustizia dell'Unione europea non è competente a rispondere alla questione sollevata, con decisione del 6 dicembre 2010, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito).

Firme