# CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
# YVES BOT
## presentate il 29 ottobre 2009 [1]

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 11 marzo 2002, 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea [2].

2. Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia che oppone l'Ingeniørforeningen i Danmark (Federazione danese degli ingegneri; in prosieguo: l'«IDA»), che agisce per conto del sig. Holst, ex dipendente della società Babcock & Wilcox Vølund ApS (in prosieguo: la «BWV»), alla Dansk Arbejdsgiverforening (Confederazione danese dei datori di lavoro; in prosieguo: la «DA»), che agisce per conto della BWV, in relazione al licenziamento del sig. Holst da parte di detta impresa.

3. Il problema principale sollevato dalla presente causa consiste nello stabilire se l'art. 7 della direttiva 2002/14, secondo cui «[g]li Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati», implichi che detti rappresentanti debbano beneficiare di una tutela rafforzata contro il licenziamento.

4. Nelle presenti conclusioni proporrò alla Corte, in primo luogo, di dichiarare che la direttiva 2002/14 dev'essere interpretata nel senso che non osta a che un accordo collettivo venga applicato a un lavoratore non facente parte di un'organizzazione sindacale firmataria di tale accordo.

5. In secondo luogo, la inviterò a considerare che l'art. 7 della direttiva 2002/14 dev'essere interpretato nel senso che non prescrive che i rappresentanti dei lavoratori godano di una tutela rafforzata contro il licenziamento. Preciserò che risulta tuttavia da tale disposizione, in combinato disposto con l'art. 8, nn. 1 e 2, della medesima direttiva, che i rappresentanti dei lavoratori devono poter fare accertare, se del caso sulla base di disposizioni nazionali applicabili a tutti i lavoratori e che tutelano questi ultimi contro il licenziamento illegittimo, se il loro licenziamento sia o meno

1 — Lingua originale: il francese.
2 — GU L 80, pag. 29.

motivato dalla loro qualità o dalle loro attività di rappresentanti dei lavoratori e, in caso affermativo, devono poter fare sanzionare tale comportamento del datore di lavoro.

3. In occasione della definizione o dell'applicazione delle modalità di informazione e di consultazione, il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori operano in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi dell'impresa o dello stabilimento e di quelli dei lavoratori».

## I — Contesto normativo

7. I rappresentanti dei lavoratori sono definiti all'art. 2, lett. e), della direttiva 2002/14 come «i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali».

### A — *La normativa comunitaria*

6. Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 2002/14:

«1. La presente direttiva si prefigge di istituire un quadro generale che stabilisca prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nella Comunità.

2. Le modalità di informazione e di consultazione sono definite e applicate, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in materia di rapporti di lavoro vigenti nei singoli Stati membri, in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa.

8. L'art. 4, n. 1, di detta direttiva prevede che, «[n]el rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e fatte salve le disposizioni e/o prassi in vigore più favorevoli ai lavoratori, gli Stati membri determinano le modalità di esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione al livello adeguato in conformità del [detto] articolo».

9. L'art. 5 della medesima direttiva dispone, inoltre, che «[g]li Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali accordi nonché gli accordi esistenti alla data di cui all'articolo 11 così come le eventuali proroghe dei medesimi, possono prevedere, nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e alle condizioni e nei

limiti definiti dagli Stati membri, disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 4».

10. Ai sensi dell'art. 7 della direttiva 2002/14, «[g]li Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati».

11. Peraltro, l'art. 8 di detta direttiva così recita:

«1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori. In particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri dispongono sanzioni adeguate applicabili in caso di violazione delle disposizioni della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori. Tali sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive».

12. Infine, l'art. 11, n. 1, della direttiva 2002/14 prevede che «[g]li Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla [menzionata] direttiva entro il 23 marzo 2005, o si accertano che le parti sociali entro tale data mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie. Gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla [detta] direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione».

B — *La normativa nazionale*

1. La legge sull'informazione e sulla consultazione dei dipendenti

13. La direttiva 2002/14 è stata recepita nel diritto danese con la legge 2 maggio 2005, n. 303, sull'informazione e sulla consultazione dei dipendenti (lov om information og høring af lønmodtagere; in prosieguo: la «legge del 2005»), che è entrata in vigore il 15 maggio 2005.

14. Secondo l'art. 3 della legge del 2005, quest'ultima non si applica se l'obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori incombente al datore di lavoro risulta da un contratto o da un accordo collettivo le cui norme siano quanto meno corrispondenti alle disposizioni della direttiva 2002/14.

15. L'art. 8 della legge del 2005 dispone che «[i] rappresentanti, da informare e consultare per conto dei lavoratori, sono tutelati contro il licenziamento o un qualsiasi deterioramento della loro situazione nella stessa misura dei rappresentanti sindacali del settore professionale in questione o di un settore professionale equivalente».

16. Risulta dalla decisione di rinvio che tale disposizione rinvia alla tutela generale contro il licenziamento dei rappresentanti dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali prevista dalla quasi totalità dei contratti e degli accordi collettivi danesi (ad esclusione di quelli relativi ai dirigenti). Tale tutela implica che il datore di lavoro sia tenuto a dimostrare che sussistono motivi imperativi per procedere al licenziamento di tale categoria di rappresentanti dei lavoratori e che il licenziamento non può essere evitato, ad esempio con il licenziamento di un altro lavoratore.

2. La legge sui lavoratori dipendenti

17. Tutti i lavoratori ai quali si applica la legge sui lavoratori dipendenti (funktionærloven; in prosieguo: la «legge FL») sono tutelati contro il licenziamento arbitrario in forza dell'art. 2 b della legge FL, che dà diritto ad un'indennità corrispondente a fino a sei mesi di stipendio, se il licenziamento non può essere considerato ragionevolmente giustificato in relazione al comportamento del dipendente o alla situazione dell'impresa.

18. Risulta dalla decisione di rinvio che la protezione prevista dall'art. 2 b della legge FL è inferiore rispetto a quella di cui beneficiano i rappresentanti sindacali in forza di contratti e accordi collettivi che prevedono l'obbligo di dimostrare l'esistenza di motivi imperativi.

3. Il Samarbejdsaftalen

19. Si tratta di un accordo di cooperazione concluso tra le due grandi confederazioni sindacale e dei datori di lavoro danesi, vale a dire la Landsorganisationen i Danmark (Organizzazione nazionale danese; in prosieguo: la «LO») e la DA, relativo all'organizzazione e al funzionamento dei consigli di impresa (in prosieguo: il «Samarbejdsaftalen»). Il 23 marzo 2005 è entrata in vigore una nuova versione di detto accordo.

20. Il Samarbejdsaftalen costituisce una delle misure che recepiscono la direttiva 2002/14 attraverso contratti o accordi collettivi. Esso si applica alle imprese con oltre 35 dipendenti e contiene disposizioni che prevedono l'istituzione di un comitato di impresa composto da rappresentanti della direzione e da rappresentanti dei dipendenti.

21. In virtù di tale accordo, un rappresentante dei lavoratori che non sia stato designato anche quale delegato sindacale ha diritto, in caso di licenziamento, a un termine di preavviso superiore di sei settimane a quello che potrebbe pretendere, ad esempio in forza della legge FL. Tuttavia, un rappresentante dei lavoratori non può beneficiare di tale prolungamento di sei settimane del termine di preavviso se quest'ultimo risulta superiore a quello che otterrebbe un rappresentante sindacale della stessa categoria professionale.

22. Risulta dalle spiegazioni fornite dal Vestre Landsret (Danimarca) che le modifiche apportate nel 2005 al Samarbejdsaftalen hanno reso possibile la partecipazione al comitato di impresa di tutte le categorie professionali che ricadono sotto un contratto o un accordo collettivo, comprese quelle che non erano rappresentate da una delle parti del Samarbejdsaftalen. Inoltre è stato consentito di integrare il comitato di impresa con rappresentanti di specifiche categorie professionali o di categorie professionali con una specifica qualificazione. Così, ad esempio, gli ingegneri rientrano tra le categorie professionali o di personale che non ricadono sotto un contratto o un accordo collettivo.

## II — La causa principale e le questioni pregiudiziali

23. Il sig. Holst è stato assunto il 1º luglio 1984 dalla BWV, con un contratto individuale come ingegnere progettista. Egli è un lavoratore dipendente ed è soggetto, secondo il giudice del rinvio, alla legge FL.

24. Nel 2001 il sig. Holst è entrato nel comitato di impresa della BWV in qualità di rappresentante dei lavoratori per la categoria degli ingegneri. Tale comitato, che è stato costituito conformemente al Samarbejdsaftalen, è composto da rappresentanti sia dei dipendenti che della direzione. Nell'ambito di detto comitato i dipendenti erano rappresentati da delegati organizzati in seno alla LO e da rappresentanti di altre categorie professionali.

25. Il sig. Holst, insieme ad altri dipendenti, è stato licenziato con la motivazione di una riduzione del personale dell'impresa. Tale licenziamento gli è stato comunicato il 24 gennaio 2006, con un preavviso di sei mesi.

26. Il sig. Holst è membro dell'IDA. Tale associazione danese degli ingegneri non è membro della LO e non ha concluso un accordo collettivo con la BWV, né per gli ingegneri né per altre categorie del personale.

27. La BWV ha circa 240 dipendenti. Essa è membro dell'organizzazione dei datori di lavoro Dansk Industri (in prosieguo: la «DI»). La DI è a sua volta membro della DA.

28. L'8 novembre 2006 l'IDA, agendo per conto del sig. Holst, ha proposto un ricorso per risarcimento dei danni dinanzi al Byretten i Esbjerg (Tribunale di primo grado di Esbjerg) (Danimarca), chiedendo la condanna della BWV al pagamento di un'indennità di licenziamento al sig. Holst, ai sensi della legge FL. L'IDA riteneva che il licenziamento non fosse giustificato da ragioni oggettive. Essa sosteneva inoltre che, in quanto rappresentante dei lavoratori nell'ambito del comitato di impresa, il sig. Holst beneficiava di una tutela particolare contro il licenziamento in forza dell'art. 7 della direttiva 2002/14, vale a dire di una tutela maggiore rispetto a quella prevista dalla FL.

29. La DI, in qualità di rappresentante della BWV, chiedeva il rigetto di tale domanda, facendo valere in particolare che il preavviso cui il sig. Holst aveva diritto, sia in virtù della legge FL che in virtù del Samarbejdsaftalen, era tale da soddisfare i requisiti di cui alla direttiva 2002/14, quali risultano dall'art. 7 della stessa.

30. Le parti della causa principale hanno concordato di sottoporre la controversia al giudice del rinvio e in tale fase la DA si è costituita in qualità di rappresentante della BWV.

31. Ritenendo che la soluzione della causa principale richiedesse un'interpretazione della direttiva 2002/14, il Vestre Landsret ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) È controverso tra le parti se la direttiva 2002/14 (…) sia stata attuata correttamente con l'accordo detto "Samarbejdsaftalen" tra la DA e la LO. A tal riguardo si desidera sapere se le regole comunitarie ostino ad un'attuazione della direttiva che implichi che talune categorie di lavoratori ricadano sotto un contratto

collettivo concluso tra parti che non rappresentano la categoria professionale in questione, e qualora il contratto collettivo non valga per la categoria professionale in questione.

2) Nel caso in cui la direttiva 2002/14 (…) sia stata attuata correttamente nei confronti del ricorrente nella causa principale tramite il Samarbejdsaftalen tra la DA e la LO, si deve chiarire se l'art. 7 della direttiva sia stato attuato correttamente qualora risulti che il Samarbejdsaftalen non garantisce una tutela rigorosa contro il licenziamento per determinate categorie professionali.

3) Nel caso in cui il ricorrente nella causa principale ricada sotto la legge [del 2005], è necessario chiarire se la prescrizione dell'art. 7 della direttiva [2002/14] "di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati" osti all'attuazione di tale disposizione, come realizzata dall'art. 8 della legge [del 2005], che ha il seguente tenore: "[i] rappresentanti, da informare e consultare per conto dei lavoratori, sono tutelati contro il licenziamento o un qualsiasi deterioramento della loro situazione nella stessa misura dei rappresentanti sindacali del settore professionale in questione o di un settore professionale equivalente", qualora questa misura d'attuazione non implichi una tutela rigorosa contro il licenziamento per le categorie professionali che non ricadono sotto un contratto o un accordo collettivo».

32. L'IDA, la DA, il Regno di Danimarca e la Commissione delle Comunità europee hanno presentato osservazioni scritte e orali su tali questioni.

## III — Analisi

### A — *Sulla prima questione*

33. Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2002/14 debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione di un accordo collettivo a un lavoratore non appartenente a un'organizzazione sindacale firmataria di detto accordo.

34. La risposta a tale questione discende direttamente dalla sentenza 18 dicembre 2008, Andersen [3]. In quell'occasione la Corte era stata adita con una domanda di pronuncia

3 — Causa C-306/07 (Racc. pag. I-10279).

pregiudiziale dello Højesteret (Danimarca) vertente sull'interpretazione di varie disposizioni della direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro [4].

35. Nella sentenza la Corte ha, da un lato, dichiarato che l'art. 8, n. 1, della direttiva 91/533 deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale secondo cui un contratto collettivo che garantisce la trasposizione nel diritto nazionale delle disposizioni di tale direttiva è applicabile ad un lavoratore, sebbene quest'ultimo non sia membro di alcuna organizzazione sindacale firmataria di un contratto collettivo siffatto. Dall'altro, essa ha ritenuto che l'art. 8, n. 2, secondo comma, della direttiva 91/533 debba essere interpretato nel senso che esso non osta a che un lavoratore non facente parte di un'organizzazione sindacale firmataria di un contratto collettivo che disciplina il rapporto di lavoro di quest'ultimo possa essere considerato «coperto da» tale contratto, ai sensi di detta disposizione.

36. Per giungere a questa conclusione, la Corte si è basata principalmente sulla facoltà, conferita agli Stati membri dalla direttiva 91/533, di affidare alle parti sociali il compito di attuare, in particolare tramite l'adozione di contratti collettivi, le disposizioni necessarie per realizzare la trasposizione di detta direttiva [5]. Essa ha rilevato che la facoltà così riconosciuta agli Stati membri da tale direttiva è conforme alla giurisprudenza della Corte, in base alla quale è possibile per questi ultimi affidare, in primo luogo, alle parti sociali la realizzazione degli obiettivi di politica sociale perseguiti da una direttiva in materia [6].

37. La Corte ha inoltre precisato che detta facoltà non dispensa gli Stati membri dall'obbligo di garantire, mediante opportuni provvedimenti legislativi, regolamentari o amministrativi, che tutti i lavoratori fruiscano della tutela loro conferita dalla direttiva 91/533 in tutta la sua ampiezza, poiché la garanzia statale deve intervenire in tutti i casi in cui manchi un'altra tutela effettiva e, in particolare, qualora tale mancanza di tutela sia dovuta alla circostanza che i lavoratori in questione non fanno parte di un sindacato [7].

38. Fatta tale precisazione, la Corte ha concluso che la direttiva 91/533 in quanto tale non osta ad una normativa nazionale in base alla quale ad un lavoratore, il quale non è membro di un'organizzazione sindacale firmataria di un contratto collettivo che attua le disposizioni di tale direttiva, non viene impedito di accedere, per questa sola ragione, in applicazione di tale contratto

4 — GU L 288, pag. 32.
5 — Sentenza Andersen, cit. (punti 24 e 35).
6 — Ibidem (punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
7 — Ibidem (punto 26).

collettivo, alla tutela considerata da detta direttiva in tutta la sua ampiezza [8]. Essa ha inoltre dichiarato, nell'ambito dell'esame della seconda questione, che, dal momento che la categoria di persone atte ad essere coperte da un contratto collettivo, com'è il caso, in particolare, per un contratto collettivo dichiarato di applicazione generale, può prescindere totalmente dalla circostanza che tali persone siano o meno membri di un'organizzazione sindacale firmataria di questo stesso contratto, la circostanza che una persona non faccia parte di un'organizzazione sindacale siffatta non ha, di per sé, l'effetto di sottrarre tale persona alla copertura giuridica conferita dal contratto collettivo in questione [9].

39. La Corte ha quindi ammesso che il diritto comunitario, nella specie la direttiva 91/533, non osta a che l'ambito di applicazione di un contratto collettivo che recepisce una direttiva vada al di là dei soli lavoratori facenti parte di organizzazioni sindacali firmatarie di tale contratto collettivo. Detta direttiva non influisce quindi sulla determinazione del campo di applicazione ratione personae dei contratti collettivi di trasposizione. Ciò che rileva, ai fini della conformità ai requisiti prescritti dalla direttiva in questione, è che ciascuno Stato membro garantisca, in definitiva, che nessun gruppo di lavoratori venga escluso dalla tutela ivi prevista.

40. La Corte, peraltro, ha rimesso al giudice del rinvio il compito di verificare vari punti per accertarsi della corretta trasposizione della direttiva 91/533. Essa ha quindi invitato detto giudice a verificare se la normativa danese riconosca effettivamente a tutti i lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del contratto collettivo in questione, indipendentemente dalla circostanza che siano membri di un'organizzazione sindacale, il diritto di avvalersi, dinanzi ai giudici nazionali, delle disposizioni di tutela di tale contratto collettivo, di modo che essi possano beneficiare della stessa protezione [10]. Secondo la Corte, inoltre, spetta al giudice nazionale verificare se un lavoratore come il sig. Andersen sia coperto da detto contratto collettivo [11].

41. Il ragionamento seguito dalla Corte in riferimento alla direttiva 91/533 può, a mio avviso, essere perfettamente ribadito in relazione alla direttiva 2002/14. Infatti, quest'ultima testimonia la volontà del legislatore comunitario di autorizzare gli Stati membri ad affidare alle parti sociali il compito di attuare le disposizioni necessarie per conseguire gli obiettivi di detta direttiva. È suffi-

8 — Ibidem (punto 27).
9 — Ibidem (punto 34).
10 — Ibidem (punti 28 e 29).
11 — Ibidem (punto 37).

ciente, a tal riguardo, richiamare il ventitreesimo 'considerando' e gli artt. 1, n. 2, 5 e 11, n. 1, della direttiva 2002/14. Inoltre, tale direttiva non è diretta a definire l'ambito di applicazione ratione personae degli accordi collettivi di trasposizione; l'importante è che ciascuno Stato membro adotti le disposizioni necessarie per garantire, in particolare mediante la realizzazione di un sistema di tutela applicabile in via subordinata, che vengano raggiunti i risultati perseguiti.

42. Ritengo quindi che, analogamente a quanto ha dichiarato in sostanza la Corte nella citata sentenza Andersen, si debba rispondere al giudice del rinvio che la direttiva 2002/14 deve essere interpretata nel senso che non osta a che un accordo collettivo venga applicato a un lavoratore non facente parte di un'organizzazione sindacale firmataria di tale accordo.

43. Preciso, infine, che devono essere risolte dal giudice del rinvio le questioni, dibattute dinanzi alla Corte, se, da un lato, un rappresentante dei lavoratori quale il sig. Holst ricada o meno sotto il Samarbejdsaftalen e, dall'altro, se egli possa avvalersi, pur non facendo parte di un'organizzazione sindacale firmataria del Samarbejdsaftalen, delle disposizioni di tutela di tale accordo.

B — *Sulla seconda e sulla terza questione*

44. Il giudice del rinvio solleva la seconda e la terza questione partendo da due ipotesi diverse, a seconda che a un rappresentante dei lavoratori quale il sig. Holst debba essere applicato il Samarbejdsaftalen, oppure il sistema di tutela sussidiaria previsto dalla legge del 2005. Si è visto che spetta a detto giudice stabilire quale sia la norma nazionale di trasposizione applicabile al sig. Holst.

45. Si deve quindi superare tale problema di diritto nazionale ed esaminare congiuntamente la seconda e la terza questione, dato che sono entrambe dirette a ottenere un'interpretazione dell'art. 7 della direttiva 2002/14. Con tali questioni il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se detta disposizione debba essere interpretata nel senso che prescrive che i rappresentanti dei lavoratori godano di una tutela rafforzata contro il licenziamento.

46. L'esame della lettera di tale disposizione, nonché la presa in considerazione dell'obiettivo della direttiva 2002/14, mi inducono a rispondere a tale domanda in senso negativo.

47. Ricordo, che, ai sensi dell'art. 7 della menzionata direttiva, «[g]li Stati membri

provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati». La formulazione impiegata dal legislatore comunitario lascia un ampio margine di discrezionalità agli Stati membri e alle parti sociali ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti necessari al buon esercizio delle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori. Non viene imposta alcuna misura specifica. Si sarebbe potuto immaginare, ad esempio, che il legislatore comunitario esiga, più in particolare, che i rappresentanti dei lavoratori dispongano di locali e del materiale necessari per l'esercizio delle loro funzioni, o che beneficino di una formazione o di un diritto a un'assenza dal lavoro retribuita. Dal testo dell'art. 7 della direttiva 2002/14 non emerge espressamente nulla del genere, né tanto meno l'esigenza di una tutela rafforzata dei rappresentanti dei lavoratori contro il licenziamento.

48. Si deve inoltre rilevare che sia dall'art. 137, n. 2, CE, che costituisce il fondamento normativo di detta direttiva, sia dal diciottesimo 'considerando' e dall'art. 1, n. 1, della medesima direttiva risulta che quest'ultima è intesa ad istituire un quadro generale che stabilisca prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nella Comunità [12]. Il carattere generale del quadro così istituito, nonché la constatazione che la direttiva 2002/14 prevede solo prescrizioni minime, sono inconciliabili, a mio avviso, con un'interpretazione che tenderebbe a rimediare alla mancanza di precisione dell'art. 7 della detta direttiva attribuendogli un contenuto che andrebbe nel senso di una tutela rafforzata dei rappresentanti dei lavoratori contro il licenziamento.

49. Ritengo, pertanto, che l'art. 7 della direttiva 2002/14 debba essere interpretato nel senso che non prescrive che i rappresentanti dei lavoratori godano di una tutela rafforzata contro il licenziamento.

50. Resta il fatto che, a mio parere, dall'art. 7 della direttiva 2002/14, in combinato disposto con l'art. 8, nn. 1 e 2, della medesima direttiva, risulta che i rappresentanti dei lavoratori devono godere di una tutela effettiva contro i provvedimenti svantaggiosi o discriminatori eventualmente adottati dai datori di lavoro nei loro confronti durante il loro mandato, o dopo la cessazione dello stesso, soprattutto in caso di licenziamento motivato dalla loro qualità o dalle loro attività di rappresentanti dei lavoratori. Infatti, il licenziamento dei rappresentanti dei lavoratori per un motivo fondato sull'esercizio delle loro funzioni sarebbe incompatibile con l'esigenza secondo cui essi devono essere messi in condizione di svolgere adeguatamente i compiti loro affidati.

12 — Sentenza 18 gennaio 2007, causa C-385/05, Confédération générale du travail e a. (Racc. pag. I-611, punto 36).

51. I rappresentanti dei lavoratori oggetto di un licenziamento devono, pertanto, poter far controllare nell'ambito di procedimenti amministrativi o giurisdizionali, o attraverso un meccanismo di arbitrato professionale, il motivo di tale licenziamento. Qualora risulti che il licenziamento è stato motivato da ragioni legate all'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori, tale comportamento del datore di lavoro dev'essere oggetto di sanzioni adeguate, vale a dire di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.

52. Dunque, il livello minimo di tutela dei rappresentanti dei lavoratori dinanzi a una decisione presa dal loro datore di lavoro di licenziarli consiste nella possibilità per questi ultimi di far verificare se il licenziamento sia o meno motivato dalla loro qualità o dalle loro attività di rappresentanti dei lavoratori e, in caso affermativo, di poter fare sanzionare tale comportamento del datore di lavoro.

53. Se ora si confronta il diritto danese con quella che ritengo debba essere l'interpretazione dell'art. 7 della direttiva 2002/14, si rileva che tale diritto è conforme al disposto della detta disposizione, in quanto esso non si colloca al di sotto del limite minimo di tutela definito in precedenza.

54. Dalla descrizione fatta dinanzi alla Corte delle diverse disposizioni adottate nell'ordinamento giuridico danese per recepire la direttiva 2002/14 emerge che, in materia di licenziamento, un rappresentante dei lavoratori può godere di un grado di tutela diverso a seconda che sia coperto da un accordo collettivo oppure da una legge di trasposizione.

55. Così, la tutela di un rappresentante dei lavoratori coperto dal Samarbejdsaftalen e che non sia al contempo rappresentante sindacale risiede, in sostanza, ed entro certi limiti, nel beneficio di un termine di preavviso prolungato di sei settimane. Qualora risulti invece che un rappresentante dei lavoratori non è coperto da tale accordo collettivo ed è quindi soggetto all'applicazione del sistema di tutela sussidiaria previsto dalla legge del 2005, egli beneficia potenzialmente della stessa tutela concessa ai rappresentanti sindacali del settore professionale in questione o di un settore professionale equivalente, vale a dire che il loro licenziamento può essere giustificato solo da motivi imperativi.

56. L'esistenza di tali differenze nella tutela concessa ai rappresentanti dei lavoratori in caso di licenziamento non mi sembra, di per sé, incompatibile con quanto previsto dalla direttiva 2002/14. Anzi, tali variazioni sono a loro volta conseguenza del margine di discrezionalità che detta direttiva lascia agli Stati membri e della facoltà che essa conferisce a tali Stati di affidare alle parti sociali l'attuazione della menzionata direttiva. Peraltro, la possibilità che esistano siffatte variazioni è

stata espressamente ammessa dal legislatore comunitario all'art. 5 della direttiva 2002/14 per quanto riguarda la definizione delle modalità di informazione e consultazione dei lavoratori.

57. L'esistenza di differenze nella protezione concessa ai rappresentati dei lavoratori in caso di licenziamento deriva anche dal carattere minimo dei requisiti stabiliti dalla direttiva 2002/14, che consente l'adozione di disposizioni o di prassi più favorevoli. Può quindi accadere che, come nella specie, una legge che recepisce tale direttiva protegga i rappresentanti dei lavoratori contro il licenziamento in misura maggiore rispetto a quanto previsto da un accordo collettivo che traspone a sua volta la medesima direttiva. Potrebbe anche accadere il contrario.

58. Indipendentemente dalle modalità scelte per recepire tale direttiva, e in particolare l'art. 7, l'importante è che il diritto nazionale garantisca il rispetto del livello minimo di tutela previsto da tale disposizione, vale a dire che un rappresentante dei lavoratori che sia oggetto di un licenziamento possa far verificare, se del caso sul fondamento di disposizioni nazionali applicabili a tutti i lavoratori e che tutelino questi ultimi dal licenziamento illegittimo, se tale licenziamento sia stato determinato o meno dalla sua qualità o dalle sue attività di rappresentante dei lavoratori e, in tal caso, che egli possa far sanzionare tale comportamento del datore di lavoro. Pertanto, quando un lavoratore abbia ricoperto l'incarico di rappresentante dei lavoratori, l'esercizio di tale funzione può essere presa in considerazione al fine di accertare se il suo licenziamento sia sorretto da motivi concreti e oggettivi oppure debba essere considerato illegittimo.

59. Mi sembra che il diritto danese sia in linea con tale esigenza, dato che dalle osservazioni presentate alla Corte risulta che un rappresentante dei lavoratori quale il sig. Holst, in quanto dipendente rientrante nell'ambito di applicazione della legge FL, può sempre avvalersi dell'art. 2 b di detta legge, che, lo ricordo, prevede un'indennità corrispondente a fino a sei mesi di stipendio se il licenziamento non può essere considerato ragionevolmente giustificato in relazione al comportamento del dipendente o alla situazione dell'impresa. Poiché, secondo tale disposizione, il licenziamento di un rappresentante dei lavoratori motivato dalla sua qualità o dall'esercizio delle sue attività di rappresentante dei lavoratori può essere considerato un licenziamento illegittimo che espone a sanzioni il datore di lavoro, il diritto danese rispetta, a mio parere, il nucleo fondamentale della tutela dei rappresentanti dei lavoratori risultante dall'art. 7 della direttiva 2002/14, in combinato disposto con l'art. 8, nn. 1 e 2, della medesima direttiva.

60. Per tutti questi motivi, ritengo che, per quanto l'art. 7 della direttiva 2002/14 debba essere interpretato, a mio avviso, nel senso che non prescrive che i rappresentanti dei lavoratori godano di una tutela rafforzata contro il

licenziamento, tuttavia da tale disposizione, in combinato disposto con l'art. 8, nn. 1 e 2, della medesima direttiva, risulta che i rappresentanti dei lavoratori devono poter far accertare, se del caso basandosi su disposizioni nazionali applicabili a tutti i lavoratori e che tutelino questi ultimi contro il licenziamento illegittimo, se il loro licenziamento sia o meno motivato dalla loro qualità o dalle loro attività di rappresentanti dei lavoratori e, in caso affermativo, devono poter fare sanzionare tale comportamento del datore di lavoro.

## IV — Conclusione

61. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, propongo alla Corte di dichiarare quanto segue:

«1) La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 11 marzo 2002, 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una sua trasposizione, mediante contratto, che comporti che una categoria di lavoratori ricada sotto il contratto collettivo in causa, benché i lavoratori appartenenti a tale categoria non siano membri dell'organizzazione sindacale firmataria del detto contratto e il loro settore di attività non sia rappresentato da tale organizzazione, nei limiti in cui il contratto collettivo sia idoneo a garantire ai lavoratori rientranti nel suo ambito di applicazione una tutela effettiva dei diritti loro conferiti da questa stessa direttiva.

2) L'art. 7 della direttiva 2002/14 dev'essere interpretato nel senso che esso non prescrive che ai rappresentanti dei lavoratori sia accordata una tutela rafforzata contro il licenziamento. Tuttavia, qualsiasi misura adottata per recepire la suddetta

direttiva, a prescindere che sia prevista da una legge o da un contratto collettivo, deve rispettare la soglia minima di protezione prevista dal detto articolo».