

Corte di Giustizia, Sentenza 15 febbraio 2007, C-270/05

«Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE del Consiglio – Art. 1, n. 1, lett. a) – Cessazione delle attività dello stabilimento dovuta alla volontà del datore di lavoro – Nozione di “stabilimento”»

Nel procedimento C-270/05,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’art. 234 CE, dall’Areios Pagos (Grecia), con decisione 9 giugno 2005, pervenuta in cancelleria il 1° luglio 2005, nella causa tra

A. C. AE

e

L. P. e a.,

in presenza di:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

LA CORTE (Prima Sezione),

omissis

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l’interpretazione della nozione di “stabilimento” di cui, in particolare, all’art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell’ambito di una controversia tra alcuni lavoratori licenziati e il loro ex datore di lavoro, la società A. C. AE (in prosieguo: la «società»), in merito alla legittimità del loro licenziamento collettivo, intervenuto in seguito alla cessazione delle attività di una delle unità produttive di tale società dovuta ad una decisione di quest’ultima.

Contesto normativo

Normativa comunitaria

- 3 Dal primo ‘considerando’ della direttiva 98/59 risulta che, a fini di razionalità e chiarezza, essa ha realizzato una codificazione 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), come modificata dalla direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/56/CEE (GU L 245, pag. 3). In conformità del suo secondo ‘considerando’, la direttiva 98/59 è diretta a «rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità».
- 4 L’art. 1, n. 1, della direttiva 98/59 definisce il suo ambito di applicazione nel modo seguente:

«1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per "licenziamento collettivo" si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

i) per un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

(...)».

5 L'art. 1, n. 2, della direttiva 98/59 enumera i casi in cui tale direttiva non si applica. Nell'ambito della direttiva 75/129, l'art. 1, n. 2, lett. d), prevedeva che tale direttiva non si applicasse «ai lavoratori colpiti dalla cessazione delle attività dello stabilimento allorché risulti da una decisione giudiziaria». Tale lett. d) è stata soppressa dalla direttiva 92/56 e non è stata ripresa dalla direttiva 98/59.

6 La direttiva 98/59 prevede al suo art. 2, nn. 1, 2 e 3 taluni obblighi a carico del datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi. In primo luogo, egli deve procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori in cui devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze. Egli è tenuto altresì a comunicare loro per iscritto le ragioni del licenziamento, il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare, il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati, il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti, i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare nonché il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento.

7 L'art. 3, n. 1, della direttiva 98/59 prevede che il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente e comunicarle anche tutte le informazioni che egli è tenuto a mettere a disposizione dei lavoratori. Il secondo comma di tale disposizione stabilisce quanto segue:

«Tuttavia, gli Stati membri possono prevedere che in caso di un progetto di licenziamento collettivo determinato dalla cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria, il datore di lavoro debba notificarlo per iscritto all'autorità pubblica competente soltanto dietro richiesta di quest'ultima».

8 L'art. 4 della direttiva 98/59 così recita:

«1. I licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica competente avranno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1 (...).

(...)

2. L'autorità pubblica competente si avvale del termine di cui al paragrafo 1 per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati.

3. Se il termine iniziale fissato nel paragrafo 1 è inferiore a 60 giorni, gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di prorogare il termine iniziale fino a 60 giorni dalla notifica, quando esista il rischio che i problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati non possano essere risolti entro il termine iniziale.

Gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente più ampie facoltà di proroga.

Il datore di lavoro deve essere informato della proroga e dei motivi che l'hanno determinata, prima della scadenza del termine iniziale previsto al paragrafo 1.

4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il presente articolo ai licenziamenti collettivi determinati dalla cessazione delle attività di uno stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria».

- 9 Infine, l'art. 5 della direttiva 98/59 dispone che essa «non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori».

La normativa nazionale

- 10 La direttiva 75/129 era stata trasposta nell'ordinamento giuridico ellenico dalla legge n. 1387/1983. Le modifiche apportate dalla direttiva 92/56 e la versione codificata introdotta dalla direttiva 98/59 sono state trasposte nell'ordinamento giuridico ellenico dalle leggi n. 2736/1999 e n. 2874/2000 che hanno modificato la legge n. 1387/1983 (in prosieguo: la «legge n. 1387/1983»). L'art. 3 della legge n. 1387/1983 prevede che il datore di lavoro fornisca per iscritto ai lavoratori tutte le informazioni relative ai licenziamenti collettivi progettati, l'obbligo del medesimo di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, nonché il suo obbligo di notifica e di informazione nei confronti dell'autorità pubblica competente.

- 11 L'art. 1, n. 1, della legge n. 1387/1983 dispone quanto segue:

«Sono considerati licenziamenti collettivi quelli attuati da imprese o aziende che hanno più di venti lavoratori, per motivi che non riguardano personalmente i licenziati e che superano per ogni mese di calendario i limiti di cui al comma seguente».

- 12 L'art. 5, nn. 2-4, della legge n. 1387/1983 prevede che, se viene concluso un accordo tra i lavoratori e il datore di lavoro nel termine regolamentare di venti giorni previsto per le consultazioni tra le parti summenzionate, i licenziamenti collettivi sono effettuati in conformità del contenuto di tale accordo e diventano effettivi dieci giorni dopo la comunicazione del verbale relativo al detto accordo al prefetto o al Ministro del Lavoro. In mancanza di accordo tra le parti, il prefetto o il Ministro del Lavoro possono, dopo aver esaminato gli elementi del fascicolo e aver valutato i dati del mercato del lavoro, la situazione dello stabilimento nonché l'interesse dell'economia nazionale, prolungare le consultazioni per venti giorni supplementari o non approvare, in tutto o in parte, i licenziamenti progettati. Il datore di lavoro può effettuare licenziamenti collettivi nei limiti fissati dalla decisione del prefetto o del Ministro del Lavoro.

- 13 Secondo l'art. 5, n. 5, di tale legge:

«I nn. 2, 3 e 4 del presente articolo non si applicano a licenziamenti collettivi dovuti alla cessazione dell'attività dello stabilimento o dell'azienda in seguito ad una decisione giudiziale».

- 14 Infine, l'art. 6, n. 1, della legge n. 1387/1983 prevede che i licenziamenti collettivi effettuati in violazione delle disposizioni di tale legge si considerano nulli e non avvenuti.

Causa principale e questione pregiudiziale

- 15 Dalla decisione di rinvio risulta che la società gestisce tre unità distinte di produzione, situate in tre località diverse, e cioè una prima unità di produzione di carta da scrittura, di carta da stampa, di pasta di legno meccanica, di pannelli di truciolato e di solfato di alluminio, che impiega 420 lavoratori, una seconda unità di produzione di carta morbida da cucina, di carta igienica, di sacchi ecc., e una terza unità di lavorazione di carta morbida.

- 16 Ciascuna di tali unità di produzione dispone di un equipaggiamento e di un personale operaio specializzato distinti, nonché di un direttore della produzione che assicura la buona esecuzione del lavoro, la sorveglianza di tutto il funzionamento degli impianti dell'unità nonché la risoluzione di

questioni tecniche. Il funzionamento di ciascuna di tali unità di produzione non è influenzato da quello delle altre. Inoltre, le decisioni relative alle loro spese di funzionamento, all'acquisto dei materiali e alla determinazione del prezzo dei prodotti sono adottate, sulla base delle informazioni fornite dalle unità sopramenzionate, nella sede della società, in cui un servizio di ragioneria comune assicura il pagamento degli stipendi, nonché la redazione di documenti e di un bilancio unitario.

- 17 Il 18 luglio 2002, il consiglio di amministrazione della società ha deciso la cessazione dell'attività della prima unità di produzione, in quanto in perdita, e il licenziamento di quasi tutti i lavoratori impiegati in tale unità. Inoltre, con lettera recante la data del 22 luglio 2002, ha invitato i rappresentanti dei lavoratori a procedere alle consultazioni previste dalla legge e ha notificato tale invito al prefetto e al servizio dell'ispettorato del lavoro competente. Tuttavia, non ha comunicato ai rappresentanti dei lavoratori i bilanci e tutti i documenti societari generali, comprovanti la necessità della cessazione del funzionamento dell'unità sopramenzionata, ma si è limitato ai risultati negativi di tale unità nel corso degli ultimi tre esercizi, e cioè dal 1999 al 2001.
- 18 A tale stadio, e poiché le consultazioni non erano sfociate in alcun accordo, il Ministro del Lavoro ha prolungato le consultazioni per altri 20 giorni. Tuttavia, la società non ha partecipato a tali consultazioni, ha risolto i contratti di lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori e ha pagato loro i risarcimenti previsti dalla legge.
- 19 Il ricorso dei lavoratori contro la decisione di licenziamento è stato accolto in primo grado. L'Efeteio Thrakis (Corte d'appello della Tracia), investito dell'appello dalla società, anzitutto ha dichiarato che la sopramenzionata unità di produzione che ha cessato la sua attività non era autonoma rispetto alla società appellante e che non rientrava quindi nell'eccezione prevista dall'art. 5, n. 5, della legge n. 1387/1983. Benché essa, in base alla sua formulazione, riguardi esclusivamente i casi in cui una cessazione di attività dipende da una decisione giudiziale, quest'ultima disposizione viene, in effetti, interpretata dai giudici nazionali come applicabile anche quando tale cessazione è conseguenza di una decisione unilaterale del datore di lavoro.
- 20 L'Efeteio Thrakis ha poi dichiarato quanto segue:
- la società appellante ha violato gli obblighi che le incombevano in forza dell'art. 3 della legge sopramenzionata, e
 - essa ha risolto i contratti di lavoro durante il periodo in cui si sono prolungate le consultazioni, violando le disposizioni dell'art. 5, n. 3, della legge n. 1387/1983. Di conseguenza, la risoluzione dei contratti di lavoro era viziata di nullità, in conformità dell'art. 6, n. 1, della detta legge.
- 21 L'Areios Pagos, investito del ricorso in Cassazione proposto dalla società, ritenendo che si ponesse una questione di interpretazione di un atto di un'istituzione comunitaria e che la decisione non fosse soggetta a mezzi di ricorso di diritto interno, ha deciso di sospendere la decisione e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le circostanze di fatto, accertate dall'Efeteio, rientrano nella nozione comunitaria di «stabilimento», ai fini dell'applicazione delle direttive del Consiglio richiamate dalla presente ordinanza e della legge n. 1387/1983 recante «Disciplina dei licenziamenti collettivi e altre disposizioni».

Sulla questione pregiudiziale

- 22 Con la sua questione, il giudice del rinvio si riferisce alla sentenza dell'Efeteio Thrakis, secondo cui l'unità di produzione di cui trattasi nella causa principale non era autonoma rispetto alla società, e chiede, in sostanza, se tale unità di produzione rientri nella nozione di «stabilimento» ai fini dell'applicazione della direttiva 98/59.
- 23 A tale proposito, occorre rileva che, in conformità della giurisprudenza della Corte, la nozione di «stabilimento», che non è definita da tale direttiva, costituisce una nozione di diritto comunitario e non può definirsi mediante richiamo alle normative degli Stati membri (sentenza 7 dicembre 1995, causa C-449/93, Rockfon, Racc. pag. I-4291, punti 23 e 25). Essa deve quindi ricevere un'interpretazione autonoma e uniforme nell'ordinamento giuridico comunitario.

- 24 La Corte ha altresì rilevato che i termini utilizzati nelle diverse versioni linguistiche della direttiva 98/59 per designare la nozione di «stabilimento» sono leggermente divergenti e che essi hanno connotazioni differenti, e cioè, secondo i casi, stabilimento, impresa, centro di lavoro, unità locale o luogo di lavoro (v. sentenza Rockfon, cit., punti 26 e 27).
- 25 Alla luce di tali considerazioni e in base allo scopo di tale direttiva che, come risulta dal suo secondo 'considerando', è quello di rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, la Corte ha interpretato la nozione di «stabilimento» di cui alla direttiva 98/59 e, in particolare, all'art. 1, n. 1, lett. a), della medesima, nel senso che designa, secondo le circostanze, l'unità alla quale sono addetti i lavoratori colpiti da licenziamento per lo svolgimento delle loro mansioni (sentenza Rockfon, cit. punti 31 e 32, nonché giurisprudenza ivi citata).
- 26 In tal modo, la Corte ha dato una definizione molto ampia della nozione di «stabilimento», al fine di limitare per quanto possibile i casi di licenziamenti collettivi che non sarebbero soggetti alla direttiva 98/59 a seguito della qualificazione giuridica di tale nozione a livello nazionale (v., in particolare, sentenza 7 settembre 2006, cause riunite da C-187/05 a C-190/05, Racc. pag. I-0000, punto 37). Tuttavia, dato il carattere generale di tale definizione, essa non può essere di per sé decisiva per valutare le conseguenze concrete della controversia di cui alla causa principale.
- 27 Ai fini dell'applicazione della direttiva 98/59, può così in particolare costituire uno «stabilimento», nell'ambito di un'impresa, un'entità distinta, che presenta caratteristiche di permanenza e stabilità, che è destinata ad effettuare una o più operazioni determinate e che dispone di un insieme di lavoratori nonché di strumenti tecnici e di una certa struttura organizzativa che permette il compimento di tali operazioni.
- 28 In considerazione del fatto che lo scopo perseguito dalla direttiva 98/59 riguarda segnatamente gli effetti socio-economici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare in un contesto locale e in un determinato contesto sociale, l'entità in questione non dovrebbe necessariamente essere dotata di una qualsiasi autonomia giuridica e neppure di un'autonomia economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per poter essere qualificata come «stabilimento».
- 29 Seguendo tale impostazione la Corte ha d'altronde dichiarato che il fatto che l'unità di cui trattasi disponga o meno di una direzione che può effettuare licenziamenti collettivi in maniera indipendente non è essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento» (sentenza Rockfon, cit. punto 34, e punto 2 del dispositivo). Non è neppure necessaria una separazione geografica rispetto alle altre unità e installazioni dell'impresa.
- 30 Alla luce di tali considerazioni, occorre anzitutto constatare che la circostanza che la legge n. 1387/1983 utilizzi alternativamente i termini «stabilimento» o «azienda» non è, di per sé, contraria alla direttiva 98/59, purché venga seguita l'interpretazione che la Corte ha dato della nozione di «stabilimento» e sempreché l'impiego di due termini non possa condurre all'esclusione di categorie di lavoratori dalla protezione voluta da tale direttiva.
- 31 In seguito, per quanto riguarda la natura dell'unità di produzione di cui trattasi nella causa principale, risulta dal fascicolo che tale unità è una delle tre unità di produzione distinte che appartengono alla società. Essa impiega 420 lavoratori, dispone di attrezzature e di un personale specializzato distinto, il suo funzionamento non è influenzato da quello delle altre unità ed è dotata di un direttore di produzione che assicura la corretta esecuzione del lavoro e il controllo del complesso del funzionamento degli impianti dell'unità, nonché la soluzione delle questioni tecniche.
- 32 Tali elementi conferiscono evidentemente a tale unità la natura di «stabilimento» ai fini dell'applicazione della direttiva 98/59, in conformità alle considerazioni svolte dalla Corte ai punti 27-29 della presente sentenza, e fanno rientrare l'unità di cui trattasi in tale nozione comunitaria. La circostanza che le decisioni relative alle spese di funzionamento di ciascuna delle tre unità, all'acquisito dei materiali e al calcolo dei costi dei prodotti siano adottate nella sede della società dove esiste un servizio di ragioneria comune, non è pertinente al riguardo.
- 33 Per fornire una risposta utile al giudice del rinvio, occorre altresì rilevare che, come risulta dal fascicolo, l'Efeteio Thrakis ha ritenuto che poiché l'unità di produzione di cui trattasi nella causa principale non era autonoma rispetto alla società, essa non costituiva uno «stabilimento» e, pertanto, non rientrava nell'eccezione prevista all'art. 5, n. 5, della legge n. 1387/1983 che

assicura la trasposizione in diritto interno della disposizione derogatoria dell'art. 4, n. 4, della direttiva 98/59.

- 34 In altri termini, secondo il ragionamento di tale giudice, se tale unità di produzione fosse autonoma e costituisse uno «stabilimento», la deroga sopramenzionata troverebbe applicazione laddove la cessazione delle attività di tale unità fosse dovuta alla sola volontà del datore di lavoro.
- 35 Tale orientamento si colloca nell'ambito della stessa corrente giurisprudenziale nazionale che è stata all'origine della sentenza Agorastoudis e a., cit., e non trova un fondamento nella direttiva 98/59. A tale riguardo è quindi necessario precisare, come giustamente fa osservare la Commissione delle Comunità europee, che anche se fosse accertata l'autonomia dell'unità di cui trattasi nella causa principale e quest'ultima costituisse uno «stabilimento», la deroga sopramenzionata non sarebbe applicabile.
- 36 Infatti, per le stesse ragioni esposte ai punti 25-45 della sentenza Agorastoudis e a., cit., la disposizione derogatoria in questione è applicabile unicamente ed esclusivamente quando la cessazione delle attività di un'impresa o di un'azienda è dovuta ad una decisione giudiziaria. In tutti gli altri casi, e in particolare quando la cessazione delle attività di un'impresa o di un'azienda è dovuta esclusivamente alla volontà del datore di lavoro, quest'ultimo ha l'obbligo di continuare le consultazioni con i lavoratori per un periodo supplementare dinanzi all'autorità pubblica competente.
- 37 Infine, occorre rilevare che, durante il procedimento dinanzi alla Corte, è stata sollevata ripetutamente la questione della compatibilità con la direttiva 98/59 e con l'art. 43 CE dell'intervento delle autorità pubbliche nazionali, e cioè del prefetto e del Ministro del Lavoro, previsto all'art. 5, n. 3, della legge n. 1387/1983. Tuttavia, tale questione non è stata oggetto della presente domanda di pronuncia pregiudiziale.
- 38 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la questione proposta dichiarando che la direttiva 98/59 e, in particolare, il suo art. 1, n. 1, lett. a), deve essere interpretata nel senso che un'unità di produzione come quella di cui alla causa principale rientra nella nozione di «stabilimento» ai fini dell'applicazione di tale direttiva.

Sulle spese

- 39 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Prima Sezione) dichiara:

La direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi e, in particolare, il suo art. 1, n. 1, lett. a), deve essere interpretata nel senso che un'unità di produzione come quella di cui alla causa principale rientra nella nozione di «stabilimento» ai fini dell'applicazione di tale direttiva.