

SENTENZA DELLA CORTE

(Quarta Sezione)

10 dicembre 2009

Nel procedimento C-323/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spagna), con decisione 14 luglio 2008, pervenuta in cancelleria il 16 luglio 2008, nella causa

Ovidio Rodríguez Mayor e a.

contro

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila e a.,

LA CORTE

(Quarta Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente della Terza sezione, facente funzione di presidente della Quarta sezione, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. E. Juhász (relatore), G. Arestis e T. von Danwitz, giudici,

avvocato generale: sig. P. Mengozzi

cancelliere: sig. R. Grass

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo spagnolo, dalla sig.ra B. Plaza Cruz, in qualità di agente;
- per il governo ungherese, dalla sig.ra R. Somssich, dal sig. M. Fehér e dalla sig.ra K. Veres, in qualità di agenti;
- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra I. Rao e dal sig. T. de la Mare, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, dai sigg. J. Enegren e R. Vidal Puig, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 16 luglio 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 1-4 e 6 della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, 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 che vede opposti, da un lato, il sig. Rodríguez Mayor e altre sei persone e, dall'altro, la Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (eredità vacante del sig. Rafael de las Heras Dávila), gli eredi di quest'ultimo e il Fondo de Garantía Salarial (fondo di garanzia salariale spagnolo) relativamente alla domanda dei primi diretta ad ottenere un'indennità per licenziamento collettivo illegittimo.

Contesto normativo

Il diritto comunitario

- 3 Collocato nella sezione I della direttiva 98/59, rubricata «Definizione e campo di applicazione», l'art. 1, n. 1, di quest'ultima dispone quanto segue:

«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;
- b) per rappresentanti dei lavoratori si intendono i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalla pratica in vigore negli Stati membri.

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

- 4 L'art. 2 della medesima direttiva, collocato nella sezione II della stessa, intitolata «Informazione e consultazione», stabilisce che:

«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 progetto di licenziamento,
 - ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,
 - iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati,
 - 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 attribuiscono 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.

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v).

(...)».

- 5 Inscritto nella sezione III della direttiva 98/59, intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», l'art. 3 di quest'ultima è così formulato:

«1. Il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

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.

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.

2. Il datore di lavoro deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori copia della notifica prevista al paragrafo 1.

I rappresentanti dei lavoratori possono presentare le loro eventuali osservazioni all'autorità pubblica competente».

- 6 L'art. 4 della direttiva in parola, sempre facente parte della sezione III della medesima, dispone che:

«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, 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.

(...)

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».

- 7 Ai sensi dell'art. 5 della direttiva di cui trattasi, questa «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».

- 8 L'art. 6 della direttiva 98/59 prevede che «[g]li Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente direttiva».

Il diritto nazionale

- 9 L'art. 49, n. 1, lett. g), dello statuto dei lavoratori spagnolo (Estatuto de los Trabajadores), approvato con regio decreto 24 marzo 1995, n. 1 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654; in prosieguo: lo «statuto dei lavoratori») prevede che il contratto di lavoro cessa nei seguenti casi:

«(...) decesso, pensionamento nei casi previsti nel regime corrispondente della Seguridad Social [sistema di previdenza sociale spagnolo], o incapacità del datore di lavoro, fatto salvo quanto disposto dall'art. 44, o in caso di estinzione della personalità giuridica del contraente.

Nei casi di decesso, pensionamento o incapacità del datore di lavoro, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari ad un mese di retribuzione.

Nelle ipotesi di estinzione della personalità giuridica del contraente, dovranno essere seguite le procedure di cui all'art. 51 [del presente statuto]».

- 10 L'art. 51 dello statuto dei lavoratori dispone quanto segue:

«1. Ai fini di quanto stabilito [nel presente statuto], con licenziamento collettivo si intende la cessazione di contratti di lavoro dovuta a cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, allorché, nell'arco di 90 giorni, tale cessazione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori, nelle imprese che occupano meno di 100 dipendenti;
- b) il 10% del numero di lavoratori delle imprese che occupano fra 100 e 300 dipendenti;
- c) 30 lavoratori, nelle imprese che occupano 300 o più dipendenti.

Le cause di cui al presente articolo si intenderanno ricorrere quando l'adozione delle misure proposte contribuisce, se le cause addotte sono economiche, a superare una situazione economica negativa dell'impresa ovvero, se esse sono tecniche, organizzative o legate alla produzione, ad assicurare la continuità futura dell'impresa e dei posti di lavoro nella medesima attraverso una migliore organizzazione delle risorse.

Con licenziamento collettivo si intenderà altresì la cessazione dei contratti di lavoro che riguardano la totalità dell'organico, purché il numero dei dipendenti interessati sia superiore a cinque, quando il licenziamento collettivo consegue alla cessazione totale dell'attività dell'impresa per le cause citate in precedenza.

Per calcolare il numero di cessazioni di contratti cui si riferisce il primo comma di questo articolo, si deve tenere parimenti conto di ogni altra cessazione che abbia avuto luogo nel periodo di riferimento, per iniziativa del datore di lavoro, sulla base di altri motivi, non inerenti alla persona del lavoratore, diversi da quelli previsti all'art. 49, n. 1, lett. c), del [presente statuto], sempre che il loro numero sia di almeno cinque. Quando, nell'arco dei 90 giorni successivi e con l'intento di eludere le previsioni di cui al presente articolo, l'impresa realizzi cessazioni di contratti ai sensi di quanto disposto all'art. 52, lett. c), [del presente statuto] in numero inferiore alle soglie indicate e senza che vi siano nuove cause che giustificino tale circostanza, le nuove cessazioni di cui trattasi si considereranno come avvenute in frode alla legge e saranno dichiarate nulle e prive di effetti.

2. Il datore di lavoro che abbia l'intenzione di effettuare un licenziamento collettivo dovrà richiedere l'autorizzazione per la cessazione di contratti di lavoro conformemente alla procedura di disciplina del lavoro prevista [dal presente statuto] e dalle relative norme regolamentari di attuazione. Il procedimento avrà inizio con la richiesta all'autorità competente in materia di lavoro e l'apertura simultanea di un periodo di consultazioni con i rappresentanti legali dei lavoratori.

(...)

8. I lavoratori i cui contratti cessino in conformità a quanto disposto nel presente articolo hanno diritto ad un'indennità pari a venti giorni di retribuzione per anno di servizio,

ripartendo pro rata per mesi i periodi di tempo inferiori ad un anno, per un massimo di dodici mensilità.

9. I lavoratori, per mezzo dei loro rappresentanti, potranno anche richiedere l'attivazione della procedura cui fa riferimento il presente articolo, qualora si presumesse ragionevolmente che l'inattività del datore di lavoro a tale riguardo potesse arrecare loro danni di difficile o impossibile riparazione. In tal caso l'autorità competente in materia di lavoro stabilirà come procedere e quanto risulti necessario al fine di provvedere in merito a detto iter, nell'osservanza dei termini previsti dal presente articolo.

(...)

12. I casi di forza maggiore, quali cause che abbiano motivato la cessazione di contratti di lavoro, dovranno essere constatati dall'autorità competente in materia di lavoro, qualsiasi sia il numero dei lavoratori interessati, dopo aver dato corso al procedimento [di disciplina del lavoro] conformemente a quanto disposto in questo numero. Il procedimento avrà inizio con la domanda dell'impresa, accompagnata dai mezzi probatori ritenuti necessari e da simultanea comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori, i quali saranno parte interessata durante l'intero svolgimento dell'iter in parola. L'autorità competente in materia di lavoro prenderà la sua decisione, dopo i provvedimenti e la documentazione del caso, entro 5 giorni dalla domanda e avrà effetto a partire dalla data del fatto giustificativo di forza maggiore.

L'autorità competente in materia di lavoro che constata la forza maggiore potrà disporre che l'indennità spettante ai lavoratori interessati dalla cessazione dei rispettivi contratti sia corrisposta in tutto o in parte dal Fondo de Garantía Salarial, fatto salvo il diritto di quest'ultimo di rivalersi sul datore di lavoro.

13. Relativamente a quanto non previsto nel presente articolo troverà applicazione il disposto della legge 26 novembre 1992, n. 30, sul regime giuridico delle amministrazioni pubbliche e sul procedimento amministrativo, in particolare in tema di ricorsi. Tutti gli atti da compiere e le notificazioni da eseguire rispetto ai lavoratori avverranno nei confronti dei rappresentanti degli stessi».

11 Il giudice del rinvio precisa che le conseguenze derivanti dalla cessazione di un contratto di lavoro per cause oggettive ritenute infondate sono le medesime di quelle risultanti da un licenziamento disciplinare giudicato infondato ai sensi dell'art. 55 dello statuto dei lavoratori. Detto giudice rileva poi che l'art. 56, n. 1, del citato statuto a tal proposito stabilisce che:

«Qualora il licenziamento venga dichiarato illegittimo, il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla notifica della sentenza, potrà optare tra la reintegrazione del lavoratore con contestuale versamento degli arretrati salariali previsti dalla lett. b) del presente paragrafo e il pagamento delle seguenti somme, che dovranno essere stabilite nella sentenza:

- a) un'indennità equivalente a 45 giorni di retribuzione per anno di servizio, essendo contabilizzati pro rata i periodi inferiori ad un anno su base mensile fino ad un massimo di 42 mensilità.
- b) un importo pari alla somma dei salari non percepiti dalla data del licenziamento sino alla notifica della sentenza che dichiara l'illegittimità del licenziamento o finché il lavoratore non abbia trovato un nuovo impiego, nel caso in cui tale assunzione preceda detta sentenza ed il datore di lavoro fornisca la prova delle somme corrisposte in vista della loro deduzione dalla somma dei salari non percepiti».

Causa principale e questioni pregiudiziali

12 I sette ricorrenti della causa principale costituivano l'organico dell'impresa che il sig. de las Heras Dávila gestiva quale persona fisica, non avendo quindi la citata impresa personalità giuridica propria.

13 Con ricorso del 31 maggio 2004 essi hanno proposto un'azione in giudizio dinanzi al Juzgado de lo Social (Tribunale per la legislazione in materia sociale) n. 25 di Madrid, per licenziamento illegittimo, nei confronti della Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila

e a., adducendo che, presentatisi al posto di lavoro dal 30 aprile al 5 maggio 2004, trovavano però lo stabilimento chiuso, e pertanto hanno considerato di essere di fronte ad un licenziamento tacito.

- 14 È risultato che il datore di lavoro era deceduto il 1° maggio 2004, senza aver redatto un testamento né determinato i diritti degli eredi. I suoi eredi legali hanno formalizzato la rinuncia all'eredità a mezzo di scritture pubbliche del 15 giugno 2004 e del 27 marzo 2007. Dalla decisione di rinvio emerge che l'impresa ha cessato la sua attività.
- 15 Il Juzgado de lo Social n. 25 di Madrid ha respinto tale azione, poiché la cessazione dei contratti di lavoro dei ricorrenti della causa principale si era verificata a seguito del decesso del datore di lavoro senza successione nell'impresa e quindi non era intervenuto licenziamento.
- 16 I ricorrenti della causa principale hanno presentato appello avverso la menzionata pronuncia dinanzi al giudice del rinvio. Essi fanno valere che la decisione di cessazione è un atto formale, relativamente a cui vanno osservati i requisiti dell'art. 55, n. 1, dello statuto dei lavoratori, e che quindi gli eredi dell'imprenditore avrebbero dovuto provvedere a notificare loro siffatta decisione. Pertanto i ricorrenti della causa principale chiedono di dichiarare l'esistenza di un licenziamento illegittimo e il versamento di un'indennità pari a 45 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio, nonché gli arretrati salariali maturati dalla data del licenziamento sino alla notifica della sentenza del giudice del rinvio o sino alla reintegrazione nel posto di lavoro. In subordine, chiedono che si dichiari la cessazione dei contratti di lavoro causa il decesso del datore di lavoro, conformemente all'art. 49 dello statuto in parola, e che l'indennità ivi prevista sia loro versata.
- 17 I convenuti nella causa principale sostengono che non si tratta di licenziamento e che si era verificata una cessazione del rapporto di lavoro dovuta al decesso del datore di lavoro.
- 18 Il Pubblico Ministero, invitato dal giudice del rinvio a esporre un parere nella causa principale, considera possibile che sussista un'incompatibilità fra le disposizioni del diritto comunitario e l'art. 49, n. 1, lett. g), dello statuto dei lavoratori.
- 19 Il giudice del rinvio ritiene possa esistere una disparità di trattamento nel diritto spagnolo in caso di cessazione di contratti di lavoro a causa del venire meno dell'impresa, e ciò a seconda della natura della personalità del datore di lavoro. In un'ipotesi del genere, infatti, i lavoratori che prestano la loro attività per una persona giuridica si trovano in una situazione più favorevole rispetto a coloro che siano dipendenti di una persona fisica, mentre i danni derivanti da un licenziamento o cessazione del contratto sono i medesimi.
- 20 In tale contesto, ritenendo che l'interpretazione delle disposizioni della direttiva 98/59 sia necessaria per potersi pronunciare, il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte di cassazione della comunità autonoma di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
 - «1) Se l'art. 51 dello statuto dei lavoratori spagnolo venga meno agli obblighi incombenti ai sensi della direttiva 98/59 (...) in quanto limita il concetto [di licenziamenti collettivi] ai licenziamenti per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione e non lo estende ai licenziamenti per qualsiasi motivo non inerente alla persona dei lavoratori.
 - 2) Se sia parimenti in contrasto con la direttiva 98/59 (...) la disposizione di legge contenuta all'art. 49, n. 1, lett. g), dello statuto dei lavoratori, la quale fissa un'indennità limitata ad un mese di retribuzione per i lavoratori che perdano il loro posto di lavoro a causa del decesso, pensionamento o incapacità del datore di lavoro, escludendoli dalle previsioni dell'art. 51 dello statuto in parola, venendo così meno a quanto disposto agli artt. 1, 2, 3, 4 e 6 della citata direttiva.
 - 3) Se la disciplina spagnola del licenziamento collettivo, concretamente gli artt. 49, n. 1, lett. g), e 51 dello statuto dei lavoratori, violi l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea [proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 (GU C 364, pag. 1)] e la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata

dal Consiglio europeo di Strasburgo il 9 dicembre 1989 [dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri]».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla competenza della Corte

- 21 Come osservato dai governi spagnolo e ungherese, nonché dalla Commissione europea, occorre rilevare, relativamente alle prime due questioni, che, al momento del decesso, il sig. de las Heras Dávila aveva alle sue dipendenze sette persone, e pertanto, in via di principio, una situazione del genere non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59.
- 22 Infatti, ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), ii), di detta direttiva 98/59, affinché quest'ultima risulti applicabile ad una situazione come quella di cui alla causa principale, il numero dei licenziamenti effettuati deve essere almeno pari a venti per un periodo di novanta giorni.
- 23 La direttiva 98/59, tuttavia, prevede, all'art. 5, di non pregiudicare 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 ad essi più favorevoli.
- 24 Dalla decisione di rinvio risultano esistere, nel diritto spagnolo, siffatte disposizioni, poiché, in forza dell'art. 51, n. 1, primo e terzo comma, dello statuto dei lavoratori, la nozione di licenziamento collettivo comprende anche la cessazione dei contratti di lavoro che riguardano la totalità dell'organico, purché il numero dei dipendenti interessati sia superiore a cinque, quando il licenziamento collettivo consegue alla cessazione totale dell'attività dell'impresa dovuta a cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione.
- 25 Il giudice del rinvio fa valere che, nella controversia di cui è investito, la cessazione dei contratti di lavoro che riguardano la totalità dei dipendenti del sig. de las Heras Dávila a causa del decesso del medesimo dovrebbe rientrare nell'ambito di applicazione delle disposizioni menzionate al punto precedente e dovrebbe essere anch'essa qualificata come licenziamento collettivo. Detto giudice ritiene che, qualora così non fosse, si verificherebbe una disparità di trattamento contraria alla direttiva 98/59 e alla nozione di «licenziamenti collettivi» in conformità della medesima.
- 26 A tale proposito è vero che la domanda di pronuncia pregiudiziale verte su di un caso di cessazione di rapporti di lavoro il cui numero è inferiore alle soglie fissate all'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 98/59.
- 27 Tuttavia, dal momento che il legislatore nazionale ha deciso di includere nella nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi della direttiva in parola, ipotesi che non rientrano neanch'esse nell'ambito di applicazione della direttiva stessa pur escludendo dalla citata nozione casi come quello della causa principale, esiste un interesse comunitario certo a che, per evitare future divergenze d'interpretazione, tale nozione nonché le soluzioni riprese dal diritto comunitario ad esse collegate ricevano un'interpretazione uniforme, a prescindere dalle condizioni in cui verranno applicate (v., in tal senso, sentenza 16 marzo 2006, causa C-3/04, Poseidon Chartering, Racc. pag. I-2505, punti 16 e 17).
- 28 In tale contesto occorre fornire una soluzione alle questioni pregiudiziali muovendo dal presupposto che taluni tipi di cessazione di contratto di lavoro riguardanti un numero di lavoratori inferiore alle soglie fissate all'art. 1 della direttiva 98/59 sono assimilati, dalla normativa spagnola, ai licenziamenti collettivi ai sensi di detto articolo, ma che altri tipi di cessazione di contratto di lavoro che possono riguardare il medesimo numero di lavoratori, segnatamente la cessazione dei contratti di lavoro della totalità dell'organico a causa del decesso del datore di lavoro, non rientrano, in base alla disciplina di cui trattasi, nella nozione di licenziamenti collettivi.

Sulla prima questione

- 29 Con la prima questione il giudice del rinvio manifesta i suoi dubbi quanto alla compatibilità con l'art. 1, n. 1, della direttiva 98/59 della normativa spagnola applicabile alla causa principale, in cui la nozione di licenziamento collettivo non include qualsiasi cessazione di contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona dei lavoratori.
- 30 In via preliminare occorre ricordare che non spetta alla Corte pronunciarsi, nell'ambito di un procedimento avviato in forza dell'art. 234 CE, sulla compatibilità di norme di diritto interno con le disposizioni del diritto comunitario. Per contro, la Corte è competente a fornire al giudice nazionale tutti gli elementi d'interpretazione propri del diritto comunitario che gli consentano di valutare la compatibilità di norme di diritto interno con la normativa comunitaria (v., in particolare, sentenze 19 settembre 2006, causa C-506/04, Wilson, Racc. pag. I-8613, punti 34 e 35, nonché 6 marzo 2007, cause riunite C-338/04, C-359/04 e C-360/04, Placanica e a., Racc. pag. I-1891, punto 36).
- 31 È pacifico che la controversia di cui alla causa principale verte sulla legittimità della cessazione dei contratti di lavoro della totalità dell'organico di un'impresa a causa del decesso del datore di lavoro.
- 32 Pertanto, al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio per la soluzione della controversia di cui è investito, occorre stabilire se l'art. 1, n. 1, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale secondo cui la cessazione di contratti di lavoro di più lavoratori, il cui datore di lavoro è una persona fisica, a causa del decesso di detto datore di lavoro, non è qualificata come licenziamento collettivo.
- 33 In primo luogo, si deve constatare che dalla formulazione letterale della direttiva in parola non risulta che una situazione come quella descritta rientri nel suo ambito d'applicazione.
- 34 È vero che la Corte ha interpretato in senso lato i termini «ragioni non inerenti alla persona del lavoratore» utilizzati all'art. 1, n. 1, della direttiva stessa (v., in tal senso, sentenze 12 ottobre 2004, causa C-55/02, Commissione/Portogallo, Racc. pag. I-9387, punto 49, nonché 7 settembre 2006, cause riunite da C-187/05 a C-190/05, Agorastoudis e a., Racc. pag. I-7775, punto 28). Tuttavia, dal testo della medesima discende che la nozione di «licenziamenti collettivi» ai sensi della disposizione in parola presuppone sia l'esistenza di un datore di lavoro, sia un atto da parte di quest'ultimo.
- 35 Conformemente alla definizione datane all'art. 1, n. 1, primo comma, lett. a), della direttiva 98/59, detta nozione riguarda ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore sempre che sussistano taluni requisiti di natura quantitativa e temporale.
- 36 In base all'art. 1, n. 1, secondo comma, della medesima direttiva, per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel n. 1, primo comma, lett. a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque.
- 37 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, di tale direttiva, il datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti collettivi deve procedere, in tempo utile, a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo. Il n. 3 del medesimo articolo stabilisce che il datore di lavoro deve, in tempo utile nel corso di tali consultazioni, fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni utili e comunicare loro per iscritto gli elementi elencati alla lett. b) di tale numero.
- 38 L'art. 3 della direttiva 98/59 dispone che il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente e che deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori copia di tale notifica.
- 39 Tutti i termini che compaiono nelle menzionate disposizioni, in particolare le espressioni «prevedere di effettuare licenziamenti», «procedere a consultazioni», «fornire tutte le informazioni utili», «comunicare per iscritto gli elementi», «notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento» e «trasmettere copia», mostrano la necessità che vi sia un datore di lavoro, così come che egli compia determinati atti.

- 40 Inoltre, dall'espressione «licenziamento effettuato da un datore di lavoro», utilizzata all'art. 1, n. 1, primo comma, lett. a), della direttiva 98/59, deriva che la nozione di licenziamenti collettivi presuppone, in via di principio, che il datore di lavoro effettui o, in ogni caso, abbia l'intenzione di effettuare tali licenziamenti, mentre, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 81 delle sue conclusioni, l'espressione «per iniziativa del datore di lavoro», utilizzata al secondo comma del medesimo numero, implica una manifestazione diretta della volontà del datore di lavoro consistente nell'adozione di un'iniziativa.
- 41 Da quanto precede emerge che la nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva 98/59, presuppone che vi sia un datore di lavoro il quale abbia intenzione di procedere a siffatti licenziamenti e che sia in grado, da un lato, di compiere, con questa finalità, gli atti di cui agli artt. 2 e 3 della citata direttiva, e, dall'altro, di effettuare, eventualmente, tali licenziamenti.
- 42 Tuttavia, una situazione come quella in discussione nella causa principale è caratterizzata non solo dalla mancanza di intenzione di procedere a licenziamenti collettivi, ma anche dal fatto che non vi è un datore di lavoro che possa essere il destinatario di obblighi derivanti dalle disposizioni ricordate ai punti 37 e 38 della presente sentenza, compiere gli atti previsti da queste ultime e, eventualmente, effettuare tali licenziamenti.
- 43 In secondo luogo, per quanto riguarda lo scopo principale della direttiva 98/59, va ricordato che, da un lato, ai sensi dell'art. 2, n. 2, della stessa, nelle consultazioni devono essere 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. Dall'altro, in base agli artt. 2, n. 3, e 3, n. 1, della direttiva in parola, il datore di lavoro deve notificare ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica e trasmetterle gli elementi e le informazioni citate in tali disposizioni.
- 44 Ciò nondimeno, detto obiettivo principale della direttiva 98/59, vale a dire che previamente ai licenziamenti collettivi abbia luogo una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e sia informata l'autorità pubblica competente, non può essere raggiunto qualora si qualificasse come «licenziamento collettivo» la cessazione di contratti di lavoro della totalità dell'organico di un'impresa gestita da una persona fisica a causa della fine delle attività di detta impresa dovuta al decesso del datore di lavoro, dato che una siffatta consultazione non potrebbe verificarsi e che non sarebbe possibile, quindi, né evitare né ridurre il numero delle cessazioni dei contratti di lavoro, né attenuarne le conseguenze.
- 45 Va inoltre osservato che la direttiva 98/59 non si propone di realizzare un meccanismo di compensazione economica generale a livello comunitario in caso di perdita del posto di lavoro.
- 46 In terzo luogo, occorre rilevare che alcune disposizioni della direttiva 98/59 sono già state oggetto d'interpretazione da parte della Corte.
- 47 La Corte, infatti, ha già dichiarato che, in forza dell'art. 2, nn. 1 e 3, nonché dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva 98/59, il solo destinatario degli obblighi in materia d'informazione, di consultazione e di notifica è il datore di lavoro (v. sentenza 10 settembre 2009, causa C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 57).
- 48 La Corte ha altresì dichiarato che gli obblighi di consultazione e di notifica incombenti al datore di lavoro sorgono anteriormente alla sua decisione di risolvere i contratti di lavoro (v., in tal senso, sentenze 27 gennaio 2005, causa C-188/03, Junk, Racc. pag. I-885, punti 36 e 37, nonché Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., cit., punto 38).
- 49 Tuttavia, in un caso come quello in discussione nella causa principale, il decesso del datore di lavoro coincide con la cessazione dei contratti di lavoro dei lavoratori alle sue dipendenze. Pertanto, come sostenuto dal governo spagnolo, sussiste un'impossibilità materiale di adempiere a tali obblighi.

- 50 Si aggiunga che, in un caso come quello oggetto della causa principale, non vi è né una decisione di risolvere dei contratti di lavoro, né la previa intenzione di procedere a siffatta risoluzione.
- 51 Dalla giurisprudenza della Corte risulta che la direttiva 98/59, così come, in precedenza, la 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), garantisce un'armonizzazione solo parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi (v., per quanto riguarda la direttiva 75/129, sentenza 8 giugno 1994, causa C-383/92, Commissione/Regno Unito, Racc. pag. I-2479, punto 25, e, quanto alla direttiva 98/59, la citata sentenza Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., punto 60), e che essa armonizza non le modalità della cessazione definitiva delle attività di un'impresa, ma la procedura da seguire in occasione dei licenziamenti collettivi (v., in tema di direttiva 75/129, la sentenza Agorastoudis e a., cit., punto 36).
- 52 Infine, si deve aggiungere che l'interpretazione secondo cui la nozione di «licenziamenti collettivi» ai sensi della direttiva 98/59 non comprende le cessazioni dei contratti di lavoro di più lavoratori, il cui datore di lavoro è una persona fisica, conseguenti al decesso di tale datore di lavoro, non è contraddetta dalla citata sentenza Commissione/Portogallo. Detta sentenza è stata infatti pronunciata nel contesto di un procedimento per inadempimento in occasione del quale l'espressione «ragioni non inerenti alla persona del lavoratore» utilizzata all'art. 1 della direttiva in parola è stata oggetto di un'analisi, senza però che una situazione come quella di cui alla causa principale, caratterizzata dalla cessazione di contratti di lavoro dovuta al decesso della persona fisica che è il datore di lavoro e dalla mancanza di soggetti giuridici destinatari degli obblighi previsti dalla direttiva, fosse stata esaminata in modo specifico.
- 53 Tenuto conto di quanto precede, occorre risolvere la prima questione dichiarando che l'art. 1, n. 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che non osta alla normativa nazionale in base alla quale la cessazione dei contratti di lavoro di più lavoratori, il cui datore di lavoro è una persona fisica, a causa del decesso di detto datore di lavoro, non è qualificata come licenziamento collettivo.

Sulla seconda questione

- 54 Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede se la direttiva 98/59 debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che prevede indennità diverse a seconda che i lavoratori abbiano perso il loro posto di lavoro in seguito al decesso del datore di lavoro o ad un licenziamento collettivo.
- 55 A tale proposito, dalla soluzione fornita alla prima questione risulta che la cessazione di contratti di lavoro a causa del decesso di un datore di lavoro che è una persona fisica, avvenuta in circostanze come quelle in discussione nella causa principale, non è compresa nella nozione di licenziamenti collettivi, ai sensi della direttiva 98/59.
- 56 D'altro canto, come ricordato ai punti 45 e 51 della presente sentenza, la direttiva in parola assicura un'armonizzazione solo parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi e non si propone di realizzare un meccanismo di compensazione economica generale a livello comunitario in caso di perdita del posto di lavoro. In tale contesto la questione della portata del risarcimento dei lavoratori in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro non concerne l'applicazione della direttiva 98/59.
- 57 Occorre pertanto risolvere la seconda questione sottoposta dichiarando che la direttiva in parola non osta ad una normativa nazionale che prevede indennità diverse a seconda che i lavoratori abbiano perso il posto di lavoro in seguito al decesso del datore di lavoro o ad un licenziamento collettivo.

Sulla terza questione

- 58 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se si debba interpretare l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e le disposizioni della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori nel senso che ostano ad una normativa nazionale come quella in discussione nella causa principale.

- 59 Tuttavia, come emerge dalla valutazione relativa alle prime due questioni, una situazione come quella all'origine della causa principale non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59, né, pertanto, in quello del diritto comunitario. In tale contesto non occorre fornire una soluzione alla terza questione.

Sulle spese

- 60 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 (Quarta Sezione) dichiara:

- 1) **L'art. 1, n. 1, della direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa nazionale in base alla quale la cessazione dei contratti di lavoro di più lavoratori, il cui datore di lavoro è una persona fisica, a causa del decesso di detto datore di lavoro, non è qualificata come licenziamento collettivo.**
- 2) **La direttiva 98/59 non osta ad una normativa nazionale che prevede indennità diverse a seconda che i lavoratori abbiano perso il posto di lavoro in seguito al decesso del datore di lavoro o ad un licenziamento collettivo.**