

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

11 novembre 2020 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) – Nozione di “licenziamento collettivo” – Modalità di calcolo del numero di licenziamenti – Periodo di riferimento da prendere in considerazione»

Nella causa C-300/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (tribunale del lavoro n. 3 di Barcellona, Spagna), con decisione del 25 marzo 2019, pervenuta in cancelleria il 12 aprile 2019, nel procedimento

UQ

contro

Marclean Technologies SLU,

con l'intervento di:

Ministerio Fiscal,

Fondo de Garantía Salarial,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (relatore) e N. Jääskinen, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e S. Pardo Quintillán, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza dell'11 giugno 2020,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra UQ e la Marclean Technologies SLU in merito alla liceità del suo licenziamento individuale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi dei considerando da 2 a 4, 7 e 8 della direttiva 98/59:

- «(2) considerando che occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità;
- (3) considerando che, nonostante un'evoluzione convergente, sussistono differenze tra le disposizioni in vigore negli Stati membri della Comunità per quanto riguarda le modalità e la procedura dei licenziamenti collettivi e le misure che possono attenuare per i lavoratori le conseguenze di tali licenziamenti;
- (4) considerando che tali differenze possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato interno;
- (...)
- (7) considerando che è quindi necessario promuovere tale ravvicinamento nel progresso, ai sensi dell'articolo 117 del trattato [CE]».
- (8) considerando che, per calcolare il numero di licenziamenti previsti nella definizione di licenziamenti collettivi ai sensi della presente direttiva occorre assimilare ai licenziamenti altre forme di cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

4 La sezione I di tale direttiva, intitolata «Definizione e campo di applicazione», è costituita dall'articolo 1 della stessa, il cui paragrafo 1 così recita:

«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 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».

Diritto spagnolo

5 L'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori) ha la sua fonte nel Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo n. 2/2015, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224). L'articolo 51 di tale Statuto, intitolato «Licenziamento collettivo», così recita, al suo paragrafo 1:

«Ai fini di quanto stabilito nella presente legge, per "licenziamento collettivo" s'intende la risoluzione di contratti di lavoro per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, qualora, nell'arco di un periodo di 90 giorni, tale risoluzione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori, in imprese che ne occupano meno di 100;
- b) il 10% del numero di lavoratori in imprese che ne occupano fra 100 e 300;

c) 30 lavoratori in imprese che occupano oltre 300 lavoratori.

(...)

Ai fini del calcolo del numero di cessazioni di contratti di cui al primo comma del presente paragrafo, si deve tenere parimenti conto di ogni altra cessazione che abbia avuto luogo nel periodo di riferimento, su iniziativa del datore di lavoro, sulla base di altri motivi, non inerenti alla persona del lavoratore e distinti da quelli previsti all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), della presente legge, purché il loro numero non sia inferiore a cinque.

Quando, nell'arco di periodi successivi di 90 giorni e con l'intento di eludere le previsioni di cui al presente articolo, l'impresa realizza cessazioni di contratti ai sensi di quanto disposto all'articolo 52, lettera c), della presente legge in numero inferiore alle soglie indicate e senza che vi siano nuove cause che giustificano tale condotta, le nuove cessazioni di cui trattasi si considereranno come avvenute in frode alla legge e saranno dichiarate nulle e prive di effetti».

6 L'articolo 122 della Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (legge n. 36/2011, recante disciplina della giurisdizione in materia sociale), del 10 ottobre 2011 (BOE n. 245, dell'11 ottobre 2011, pag. 106584), intitolato «Valutazione della risoluzione del contratto», prevede quanto segue:

«1. La decisione di risoluzione sarà dichiarata lecita, quando il datore di lavoro, avendo soddisfatto i requisiti formali previsti, dimostri la causa legale indicata nella comunicazione scritta. Qualora non vi provveda, la decisione di cui trattasi sarà ritenuta illecita.

2. La decisione di risoluzione è nulla:

(...)

b) qualora sia stata adottata in frode alla legge, eludendo le disposizioni previste in materia di licenziamenti collettivi, nei casi contemplati all'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma [dello Statuto dei lavoratori].

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

7 Il 31 ottobre 2016, UQ ha iniziato a lavorare come controllore di qualità per conto della Marclean Technologies. Come tutti gli altri lavoratori impiegati da quest'ultima, essa ha esercitato funzioni in seno agli stabilimenti della Sandhar Group, presso la quale ha svolto compiti di controllo degli elementi fabbricati da tale società.

8 Il 28 maggio 2018, UQ è stata dichiarata temporaneamente inabile al lavoro.

9 Il 31 maggio 2018, Marclean Technologies ha notificato a UQ una decisione di licenziamento. Alla data del licenziamento, Marclean Technologies ha ammesso che esso era abusivo e tale società ha successivamente versato a UQ il risarcimento che a suo avviso è dovuto nel caso in cui un licenziamento sia dichiarato abusivo in sede giurisdizionale.

10 L'11 giugno 2018, UQ ha proposto dinanzi allo Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (tribunale del lavoro n. 3 di Barcellona, Spagna), giudice del rinvio, un ricorso contro il suo licenziamento, chiedendo che esso fosse dichiarato nullo o, in subordine, abusivo.

11 Tra il 31 maggio e il 14 agosto 2018, sette persone hanno cessato di lavorare per la Marclean Technologies. Quattro di esse hanno smesso di lavorare per ragioni non imputabili alla loro persona, due hanno cessato di lavorare volontariamente e l'ultima ha visto scadere il proprio contratto di lavoro a tempo determinato.

12 Il 15 agosto 2018, altre 29 persone impiegate dalla Marclean Technologies hanno cessato di lavorare per tale società. Alla stessa data, la Marclean Technologies ha cessato integralmente le sue attività. Il 16 agosto 2018, le suddette 29 persone hanno iniziato a lavorare per conto della Risk Steward SL.

13 Dinanzi al giudice del rinvio, la Marclean Technologies ha prodotto documenti secondo cui le suddette 29 persone avevano presentato dimissioni volontarie, risalenti al 26 luglio 2018 e in vigore a partire dal 15 agosto 2018.

14 Da parte sua, UQ ha fatto valere che, poiché tali dimissioni coincidevano e poiché in questo modo, i lavoratori interessati non avrebbero avuto diritto alle prestazioni di disoccupazione, tale situazione consisteva, in realtà, in un

licenziamento collettivo simulato. Pertanto, il suo licenziamento dovrebbe essere considerato nullo, in applicazione dell'articolo 122, paragrafo 2, della legge n. 36/2011, recante disciplina della giurisdizione in materia sociale.

- 15 La Marclean Technologies ha ribattuto che il licenziamento di UQ era motivato non soltanto da una diminuzione dell'attività di tale società, ma anche da inadempimenti del contratto di lavoro imputabili a tale lavoratrice, nonché ad altri membri del personale che sono stati parimenti licenziati.
- 16 Con ordinanza del 6 febbraio 2019, il giudice del rinvio ha constatato che erano stati licenziati tra 30 e 35 lavoratori, il che poteva a suo avviso essere qualificato come «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59. Detto giudice osserva che la trasposizione di tale direttiva in diritto spagnolo fa riferimento a un periodo di 90 giorni. Al riguardo, esso precisa che i suoi quesiti non si ripropongono di stabilire se la normativa spagnola sia più favorevole in proposito che non la direttiva suddetta.
- 17 Detto giudice nutre dubbi quanto alla definizione del periodo di riferimento di 30 o di 90 giorni da prendere in considerazione per ritenere che cessazioni di contratti di lavoro costituiscano un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59. Esso rileva che, nel corso dei 90 giorni a decorrere dalla data di licenziamento di UQ, potrebbero essere prese in considerazione per il calcolo del numero dei licenziamenti 35 cessazioni di lavoro per conto della Marclean Technologies, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), sub ii), di tale direttiva.
- 18 Tuttavia, il giudice del rinvio sottolinea che il Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), nell'ambito dell'interpretazione dell'articolo 51, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori, ha considerato che il periodo di 90 giorni previsto in tale disposizione doveva essere calcolato facendo riferimento esclusivo al periodo che precede la data del licenziamento contestato.
- 19 Peraltro, l'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma, dello Statuto dei lavoratori consentirebbe di prendere in considerazione le cessazioni di lavoro successive al licenziamento contestato, ma soltanto nel caso in cui il datore di lavoro abbia agito con frode. Tale disposizione sarebbe così intesa a lottare contro comportamenti fraudolenti consistenti nel «dilazionare» i licenziamenti per evitare la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori.
- 20 Secondo il giudice del rinvio, sarebbe possibile raggiungere tale obiettivo di consultazione e di partecipazione in modo più rigoroso prendendo in considerazione il periodo di riferimento sia prima che dopo la data del licenziamento del lavoratore interessato, il che permetterebbe a quest'ultimo di far valere altri licenziamenti individuali che egli poteva ignorare nel momento in cui si è prodotto il suo, ma che, in un secondo momento, aggiunti al suo, raggiungono il numero richiesto perché sia constatata l'esistenza di un licenziamento collettivo ai sensi della direttiva 98/59.
- 21 Al riguardo, l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva dovrebbe essere interpretato autonomamente. Nulla osterebbe a che il periodo di riferimento previsto in tale disposizione sia preso in considerazione in tutta la sua estensione, cioè per cessazioni di lavoro anteriori o successive al licenziamento individuale oggetto del procedimento, periodo che può anche essere calcolato in parte anteriormente e in parte successivamente a detto licenziamento.
- 22 In tale contesto, lo Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 3 di Barcellona) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
 - «1) Se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), sub i) e ii), della [direttiva 98/59] debba essere interpretato nel senso che il periodo di riferimento di 30 o 90 giorni che costituisce il presupposto della sussistenza di un licenziamento collettivo deve essere sempre calcolato precedentemente alla data del licenziamento individuale impugnato.
 - 2) Se l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), sub i) e ii), della [direttiva 98/59] possa essere interpretato nel senso che il periodo di riferimento di 30 o 90 giorni che costituisce il presupposto della sussistenza di un licenziamento collettivo può essere calcolato a far data dal licenziamento individuale impugnato senza necessità che le cessazioni successive siano dichiarate fraudolente.
 - 3) Se, in relazione ai periodi di riferimento di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), sub i) e ii), della [direttiva 98/59], sia ammissibile un'interpretazione che consenta di tenere conto delle cessazioni o dei licenziamenti intervenuti nell'arco di 30 o 90 giorni, periodo in cui ricade il licenziamento impugnato».

Sulle questioni pregiudiziali

- 23 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che, al fine di valutare se un licenziamento individuale contestato faccia parte di un licenziamento collettivo, il periodo di riferimento di 30 o di 90 giorni previsto da tale disposizione debba essere calcolato tenendo conto vuoi esclusivamente di un periodo anteriore a tale licenziamento individuale, vuoi anche di un periodo successivo a detto licenziamento, non solo in caso di frode, ma anche in assenza di frode, vuoi di qualsiasi periodo di 30 o di 90 giorni nel corso del quale detto licenziamento individuale si è verificato.
- 24 L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, stabilisce che la nozione di «licenziamento collettivo» 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 (sentenze del 10 dicembre 2009, Rodríguez Mayor e a., C-323/08, EU:C:2009:770, punto 35, nonché del 22 febbraio 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, punto 42).
- 25 Nella fattispecie, dalla decisione di rinvio risulta che il legislatore spagnolo ha accolto un periodo di riferimento di 90 giorni. In conformità all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), sub ii), della direttiva 98/59, il numero di licenziamenti effettuati, per poter ritenere che sussista un licenziamento collettivo, ai sensi di tale direttiva, deve essere pari almeno a 20 per tale periodo di riferimento, qualunque sia il numero dei lavoratori abitualmente impiegati negli stabilimenti di cui trattasi.
- 26 Si deve valutare in qual modo il periodo di riferimento previsto dalla normativa nazionale debba essere preso in considerazione dal punto di vista temporale.
- 27 A tal riguardo, ai fini del calcolo delle soglie fissate all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), sub i) e ii), della direttiva 98/59, occorre ricordare che tale direttiva non può essere interpretata nel senso che le modalità di calcolo di tali soglie, e pertanto le soglie stesse, siano rimesse alla discrezione degli Stati membri, giacché un'interpretazione del genere consentirebbe a questi ultimi di alterare l'ambito di applicazione della direttiva privandola così della sua piena efficacia (sentenze del 18 gennaio 2007, Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47, nonché dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 31).
- 28 Il giudice del rinvio assume, nelle sue questioni, tre metodi possibili per determinare se il numero di licenziamenti richiesti all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 sia stato raggiunto. Esso si riferisce, in primo luogo, a due metodi consistenti, qualora un licenziamento individuale sia contestato, nel calcolare il periodo di riferimento tenendo conto, vuoi esclusivamente del periodo anteriore a tale licenziamento, vuoi anche del periodo successivo a tale licenziamento, in caso di frode. In secondo luogo, secondo il terzo metodo che tale giudice suggerisce, il periodo di riferimento è costituito da tutto il periodo di 30 o di 90 giorni nel corso del quale il licenziamento individuale contestato è stato effettuato, senza che sia fissata alcuna distinzione a seconda che tale periodo sia anteriore, successivo o sia in parte situato anteriormente o successivamente a tale licenziamento individuale.
- 29 Orbene, si deve constatare che né il primo né il secondo metodo proposti dal giudice del rinvio sono conformi alla direttiva 98/59.
- 30 Infatti, da una parte, la formulazione stessa dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva non contiene alcuna menzione di un limite temporale esclusivamente anteriore o successivo al licenziamento individuale contestato, ai fini del calcolo del numero di licenziamenti effettuati.
- 31 D'altra parte e soprattutto, l'applicazione dei primi due metodi proposti dal giudice del rinvio sarebbe idonea a pregiudicare la finalità della direttiva 98/59 che, come risulta dal suo considerando 2, è segnatamente intesa al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi.
- 32 Infatti, circoscrivere il periodo di riferimento vuoi esclusivamente al periodo anteriore al licenziamento individuale contestato, vuoi anche al periodo successivo a tale licenziamento in caso di frode potrebbe restringere i diritti dei lavoratori interessati, in quanto questi due metodi impedirebbero di prendere in considerazione licenziamenti intervenuti in un periodo di 30 o di 90 giorni, ma al di fuori di tale periodo anteriore o del periodo successivo, sebbene il numero totale di licenziamenti abbia superato il numero richiesto all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.
- 33 Per contro, come osservato dall'avvocato generale al paragrafo 32 delle sue conclusioni, dall'economia e dalla finalità di tale direttiva risulta che essa impone che tale periodo sia continuo.
- 34 Con riferimento al terzo metodo proposto dal giudice del rinvio, secondo cui il periodo di riferimento è costituito da qualsiasi periodo di 30 o di 90 giorni nell'arco del quale il licenziamento individuale contestato è intervenuto, va

constatato che tale metodo risulta l'unico conforme alla finalità di tale direttiva, come ricordata al punto 31 della presente sentenza, e al rispetto della sua piena efficacia.

- 35 La piena efficacia di tale direttiva si troverebbe limitata, in contraddizione con la finalità che essa persegue, se essa fosse interpretata nel senso che i giudici nazionali non possono tenere conto dei licenziamenti intervenuti anteriormente o successivamente alla data del licenziamento individuale contestato, al fine di stabilire se sussista o meno un licenziamento collettivo, ai sensi di tale direttiva.
- 36 Di conseguenza, come osservato dalla Commissione europea nelle sue osservazioni scritte, si deve valutare il periodo che riguarda il licenziamento individuale contestato e durante il quale si è prodotto il maggior numero di licenziamenti effettuati dal datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.
- 37 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che, al fine di valutare se un licenziamento individuale contestato faccia parte di un licenziamento collettivo, il periodo di riferimento previsto da tale disposizione per determinare l'esistenza di un licenziamento collettivo deve essere calcolato prendendo in considerazione tutti i periodi di 30 o di 90 giorni consecutivi nel corso dei quali tale licenziamento individuale è intervenuto, e durante i quali si è verificato il maggior numero di licenziamenti effettuati dal datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi della stessa disposizione.

Sulle spese

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

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

L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che, al fine di valutare se un licenziamento individuale contestato faccia parte di un licenziamento collettivo, il periodo di riferimento previsto da tale disposizione per determinare l'esistenza di un licenziamento collettivo deve essere calcolato prendendo in considerazione tutti i periodi di 30 o di 90 giorni consecutivi nel corso dei quali tale licenziamento individuale è intervenuto, e durante i quali si è verificato il maggior numero di licenziamenti effettuati dal datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi della stessa disposizione.

Firme