

JUNK

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

27 gennaio 2005\*

Nel procedimento C-188/03,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht Berlin (Germania) con decisione 30 aprile 2003, pervenuta in cancelleria il 7 maggio 2003, nella causa

**Irmtraud Junk**

contro

**Wolfgang Kühnel,**

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, dai sigg. C. Gulmann (relatore), P. Kūris e G. Arestis, giudici,

\* Lingua processuale: il tedesco.

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale

vista la fase scritta e a seguito dell'udienza del 15 luglio 2004,

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il governo austriaco, dal sig. E. Riedl, in qualità d'agente;
- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra R. Caudwell, in qualità d'agente, assistita dal sig. T. Ward, barrister;
- per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. D. Martin e H. Kreppel, in qualità d'agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 settembre 2004,

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

- 1 La domanda di decisione pregiudiziale riguarda l'interpretazione degli artt. 1-4 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; in prosieguo: la «direttiva»).

- 2 Tale domanda è stata formulata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Junk e il sig. Kühnel, in qualità di curatore del patrimonio della società da cui dipendeva la ricorrente, relativa al licenziamento di quest'ultima.

## **Ambito normativo**

### *Diritto comunitario*

- 3 Gli artt. 1-4 della direttiva così dispongono:

#### *«Articolo 1*

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;

(...)

## *Articolo 2*

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.

Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

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).

(...)

### *Articolo 3*

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.

#### *Articolo 4*

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.

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».



*Diritto nazionale*

4 Nel diritto tedesco, gli artt. 17 e 18 del Kündigungsschutzgesetz (legge relativa alla protezione in materia di licenziamenti), nella sua versione 25 agosto 1969 (BGBl. 1969 I, pag. 1317), modificato dalla legge 23 luglio 2001 (BGBl. 2001 I, pag. 1852; in prosieguo: il «KSchG»), disposizioni applicabili nell'ambito di una procedura d'insolvenza, disciplinano le procedure di licenziamento collettivo.

5 L'art. 17 del KSchG dispone che il datore di lavoro, ogni qualvolta intenda effettuare un determinato numero di licenziamenti nel termine di trenta giorni civili, è obbligato:

- a fornire in tempo utile al comitato di impresa tutte le informazioni pertinenti ed inerenti, segnatamente, ai motivi per cui intende procedere al licenziamento, al numero e alle categorie dei lavoratori da licenziare nonché dei lavoratori abitualmente impiegati, al periodo in cui si intendono effettuare i licenziamenti ed ai criteri previsti per la scelta dei lavoratori da licenziare;
- a notificare la sua intenzione all'Ufficio del lavoro trasmettendogli copia della comunicazione inviata al comitato di impresa e del parere da questo espresso in merito ai licenziamenti.

6 L'art. 18 del KSchG così dispone:

«1) I licenziamenti che devono essere notificati in applicazione dell'art. 17 acquistano efficacia prima di un mese dalla ricezione della notifica da parte dell'Ufficio del lavoro solo previo accordo di quest'ultimo; tale accordo può anche essere concesso con efficacia retroattiva sin dalla data di deposito della domanda.

2) In determinati casi, l'Ufficio del lavoro ha la facoltà di disporre che i licenziamenti siano efficaci solo dopo due mesi dalla ricezione della comunicazione.

(...)).

7 Inoltre, l'art. 102 del Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all'ordinamento aziendale), nella sua versione 25 settembre 2001 (BGBl. 2001 I, pag. 2518), modificato dalla legge 10 dicembre 2001 (BGBl. 2001 I, pag. 3443; in prosieguo: il «BetrVG»), dispone che il datore di lavoro che intende procedere a licenziamenti collettivi è tenuto a rispettare il diritto di partecipazione con voto consultivo del comitato d'impresa. La risoluzione del contratto di lavoro prima della conclusione di tale procedura è inefficace.

8 Infine, gli artt. 111 e seguenti del BetrVG attribuiscono al comitato in parola un diritto di partecipazione in caso di modifica dell'azienda, ivi compresa l'ipotesi di un licenziamento collettivo. La modifica dell'azienda effettuata in violazione di tali disposizioni è sanzionata, ai sensi dell'art. 113 del BetrVG, con l'obbligo di risarcimento del danno sotto forma di un'indennità che deve essere versata dal datore di lavoro.

### **Causa principale e questioni pregiudiziali**

9 La sig.ra Junk era impiegata in qualità di aiuto assistente ed assistente domiciliare presso la società AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (in prosieguo: l'«AWO»). L'attività dell'AWO, che impiegava circa 430 dipendenti, consisteva nello svolgimento di prestazioni assistenziali a domicilio. Era stato istituito un comitato aziendale.

- 10 Il 31 gennaio 2002 l'AWO ha presentato un'istanza per l'avvio di una procedura di insolvenza, a causa di difficoltà nei pagamenti. A partire dal 1° febbraio 2002 ha esonerato tutti i lavoratori dall'obbligo di svolgere le loro funzioni e non ha pagato loro la retribuzione relativa al mese di gennaio 2002. Alla metà di giugno 2002, erano impiegati ancora 176 lavoratori. Alla fine del mese di agosto 2002, tale numero era ridotto a 172.
- 11 Il 5 febbraio 2002 è stata avviata la procedura di insolvenza, seguita, in data 1° maggio 2002, da una procedura di liquidazione giudiziaria definitiva. Il sig. Kühnel è stato nominato curatore fallimentare.
- 12 Con lettera 19 giugno 2002, pervenuta lo stesso giorno, il sig. Kühnel ha informato il presidente del comitato d'impresa che, a causa della chiusura dello stabilimento, intendeva risolvere tutti i contratti di lavoro in corso, tra cui quello della sig.ra Junk, nel rispetto del preavviso massimo di tre mesi previsto dalla procedura di insolvenza, ossia con effetto dal 30 settembre 2002, e procedere ad un licenziamento collettivo. Alla lettera era allegato un elenco con nomi, indirizzi, date di nascita dei lavoratori destinati al licenziamento e ulteriori informazioni ad essi relative.
- 13 Con lettera 26 giugno 2002, il presidente del comitato d'impresa ha informato il curatore che tale comitato auspicava un rapido disbrigo della questione.
- 14 In precedenza, il sig. Kühnel aveva concluso con il comitato d'impresa, in data 23 maggio 2002, un accordo compensativo sulla cessazione dell'attività dell'AWO nonché un piano sociale ai sensi dell'art. 112 del BetrVG.

- 15 Con lettera 27 giugno 2002, pervenuta alla sig.ra Junk il 29 giugno 2002 il sig. Kühnel ha risolto il contratto di lavoro di quest'ultima, con effetto dal 30 settembre 2002, per motivi relativi all'impresa.
- 16 Con ricorso depositato presso l'Arbeitsgericht Berlin in data 17 luglio 2002, la sig.ra Junk ha impugnato il detto licenziamento.
- 17 Con lettera 27 agosto 2002, pervenuta lo stesso giorno, il sig. Kühnel ha notificato all'Ufficio del lavoro il licenziamento di 172 dipendenti, con effetto al 30 settembre 2002, a norma dell'art. 17, n. 3, del KSchG. A tale notifica egli ha allegato il parere del comitato d'impresa.
- 18 Dinanzi all'Arbeitsgericht, la sig.ra Junk ha fatto valere la nullità del suo licenziamento.
- 19 Il giudice del rinvio ritiene che, ai fini della soluzione della controversia di cui è investito, si debba stabilire se il licenziamento in questione sia nullo, ai sensi dell'art. 18, n. 1, del KSchG, in ragione di una violazione delle disposizioni applicabili ai licenziamenti collettivi.
- 20 Esso rileva che, secondo un'opinione finora dominante nel diritto tedesco, le disposizioni sui licenziamenti collettivi fanno riferimento non alla risoluzione dei contratti di lavoro, bensì alla data del concreto allontanamento dall'azienda dei lavoratori, cioè, di regola, allo scadere del termine di preavviso di licenziamento.

- 21 Esso sottolinea che gli artt. 17 e 18 del KSchG e la versione tedesca della direttiva utilizzano il termine «Entlassung».
- 22 Esso spiega che il diritto tedesco distingue tra la nozione di «Kündigung» e quella di «Entlassung». Con la prima si intende la dichiarazione unilaterale di volontà di una delle parti del contratto di lavoro diretta a risolvere il rapporto di lavoro. Con la seconda si intende la cessazione effettiva del rapporto di lavoro in base ad una risoluzione del contratto decisa dal datore di lavoro.
- 23 Il giudice del rinvio ne deduce che, se applicata alle disposizioni relative ai licenziamenti collettivi, la distinzione tra «Kündigung» ed «Entlassung» farebbe sì che un licenziamento collettivo verrebbe in essere non alla data della risoluzione dei contratti di lavoro, bensì alla data di scadenza dei termini di preavviso individuali. In tal caso, il datore di lavoro potrebbe adire il comitato d'impresa ed effettuare la notifica all'Ufficio del lavoro dopo la risoluzione dei contratti di lavoro, purché prima dell'effettiva cessazione dei rapporti di lavoro.
- 24 Tuttavia, il giudice del rinvio ritiene che, ai sensi della direttiva, la quale mira alla tutela dei lavoratori, la nozione di «licenziamento» debba essere interpretata come coincidente con la risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro, cosicché la procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e di notifica all'autorità competente deve essere completata prima della risoluzione dei contratti di lavoro.
- 25 In queste circostanze, l'Arbeitsgericht Berlin ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se la direttiva (...) debba essere interpretata nel senso che la nozione di “Entlassung” (licenziamento) di cui all’art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva corrisponda alla dichiarazione di licenziamento (“Kündigung”) intesa come il primo atto diretto ad estinguere il rapporto di lavoro oppure essa significhi l’estinzione del rapporto di lavoro conseguente al decorso del termine di preavviso di licenziamento.
- 2) Nell’eventualità che la nozione di “Entlassung” debba essere intesa come dichiarazione di licenziamento (“Kündigung”), se la direttiva richieda che tanto la procedura di consultazione di cui all’art. 2 della direttiva quanto la procedura di notifica di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva siano concluse prima della dichiarazione dei licenziamenti».

### **Sulle questioni pregiudiziali**

- 26 La causa principale ha ad oggetto la valutazione della regolarità di un licenziamento con riferimento alla procedura di consultazione e di notifica rispettivamente previste all’art. 2 nonché agli artt. 3 e 4 della direttiva. Ai fini di tale valutazione, è necessario stabilire il momento in cui interviene un licenziamento, cioè quello in cui si verifica l’evento qualificabile come licenziamento.
- 27 La soluzione della controversia di cui alla causa principale richiede pertanto che sia precisato il contenuto della nozione di «licenziamento» ai sensi della direttiva.
- 28 L’art. 1, n. 1, lett. a), della direttiva definisce la nozione di «licenziamenti collettivi», ma non precisa quale sia l’elemento costitutivo del licenziamento, né rinvia sul punto al diritto degli Stati membri.

- 29 A tale proposito va ricordato che tanto l'applicazione uniforme del diritto comunitario quanto il principio d'uguaglianza esigono che una disposizione di diritto comunitario che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata debba normalmente dar luogo, nell'intera Comunità, ad un'interpretazione autonoma ed uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e dello scopo perseguito dalla normativa (v., in particolare, sentenze 19 settembre 2000, causa C-287/98, *Linster*, Racc. pag. I-6917, punto 43, e 12 ottobre 2004, causa C-55/02, *Commissione/Portogallo*, Racc. pag. I-9387, punto 45).
- 30 Di conseguenza, la nozione di «licenziamento» di cui agli artt. 2-4 della direttiva deve dar luogo ad un'interpretazione autonoma ed uniforme nell'ordinamento giuridico comunitario.

### *Sulla prima questione*

- 31 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se gli artt. 2-4 della direttiva debbano essere interpretati nel senso che l'evento qualificabile come licenziamento è dato dalla manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro, o se invece esso debba essere identificato nell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, allo scadere del termine di preavviso di licenziamento.
- 32 Secondo quanto precisato da tale giudice, il termine «Entlassung», utilizzato nella versione tedesca della direttiva, fa riferimento, nel diritto tedesco, all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro e non alla manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro.

- 33 Si deve a tal proposito ricordare che, conformemente ad una costante giurisprudenza, l'esigenza che un atto comunitario sia applicato e quindi interpretato in modo uniforme esclude la possibilità di considerare isolatamente una delle versioni, e rende al contrario necessaria l'interpretazione basata sulla reale volontà del legislatore e sullo scopo da questo perseguito, alla luce di tutte le versioni linguistiche (v., segnatamente, sentenze 12 novembre 1969, causa 29/69, Stauder, Racc. pag. 419, punto 3; 7 luglio 1988, casua 55/87, Moksel, Racc. pag. 3845, punto 15, e 20 novembre 2001, causa C-268/99, Jany e a., Racc. pag. I-8615, punto 47).
- 34 Quanto alla direttiva, va rilevato che, nelle sue versioni linguistiche diverse dalla versione tedesca, il termine utilizzato al posto di «Entlassung» in taluni casi indica entrambi gli eventi considerati dal giudice del rinvio, mentre in altri fa riferimento, piuttosto, alla manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro.
- 35 Si deve poi precisare che l'art. 2, n. 1, della direttiva prevede l'obbligo del datore di lavoro di procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori quando «prevede di effettuare licenziamenti collettivi». L'art. 3, n. 1, della direttiva sancisce l'obbligo del datore di lavoro di notificare all'autorità pubblica competente «ogni progetto di licenziamento collettivo».
- 36 Il fatto che il datore di lavoro «preved[a]» licenziamenti collettivi e abbia elaborato un «progetto» in tal senso corrisponde all'ipotesi in cui non è stata ancora assunta alcuna decisione. Viceversa, la notifica al lavoratore della risoluzione del contratto di lavoro è l'espressione di una decisione di interruzione del rapporto di lavoro, poiché la cessazione effettiva del detto rapporto alla scadenza del termine di preavviso rappresenta solamente l'effetto della decisione stessa.



- 37 Così, i termini cui è ricorso il legislatore comunitario rivelano che gli obblighi di consultazione e di notifica sorgono anteriormente alla decisione del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro.
- 38 Va infine rilevato che, con riferimento alla procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, tale interpretazione è confermata dall'obiettivo, espresso dall'art. 2, n. 2, della direttiva, di evitare o ridurre le risoluzioni di contratti di lavoro. La realizzazione di tale obiettivo risulterebbe compromessa qualora la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori fosse posteriore alla decisione del datore di lavoro.
- 39 Si deve quindi risolvere la prima questione nel senso che gli artt. 2-4 della direttiva devono essere interpretati nel senso che l'evento qualificabile come licenziamento è rappresentato dalla manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro.

*Sulla seconda questione*

- 40 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede se il datore di lavoro abbia il diritto di effettuare licenziamenti collettivi prima della conclusione della procedura di consultazione di cui all'art. 2 della direttiva, nonché della procedura di notifica di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva stessa.
- 41 Dalla soluzione fornita alla prima questione già risulta che il datore di lavoro non può procedere a risoluzioni di contratti di lavoro prima dell'avvio delle due procedure in esame.

- 42 Quanto alla procedura di consultazione, essa è prevista, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva, «al fine di giungere ad un accordo». Secondo il n. 2 dello stesso articolo, nel corso della stessa «devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento».
- 43 Risulta quindi che l'art. 2 della direttiva sancisce un obbligo di negoziazione.
- 44 L'effetto utile di un siffatto obbligo risulterebbe compromesso qualora il datore di lavoro avesse il diritto di risolvere i contratti di lavoro nel corso della procedura, o addirittura sin dal suo inizio. Per i rappresentanti dei lavoratori, sarebbe notevolmente più difficile ottenere il ritiro di una decisione assunta rispetto alla rinuncia ad una decisione progettata.
- 45 La risoluzione del contratto di lavoro può pertanto intervenire solo dopo la conclusione della procedura di consultazione, ossia dopo che il datore di lavoro ha ottemperato agli obblighi sanciti dall'art. 2 della direttiva.
- 46 Per quanto riguarda la procedura di notifica all'autorità pubblica competente, si deve ricordare che, a norma dell'art. 3 della direttiva, il datore di lavoro è tenuto a notificare all'autorità competente «ogni progetto di licenziamento».
- 47 Ai sensi dell'art. 4, n. 2, della direttiva, la notifica ha lo scopo di consentire all'autorità competente di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati.

- 48 La stessa norma precisa che l'autorità competente si avvale del termine di cui al n. 1 per cercare soluzioni in tal senso.
- 49 Il termine in parola è di almeno trenta giorni dalla notifica. Alle condizioni previste dall'art. 4, nn. 1, secondo comma, e 3, della direttiva, gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di ridurre o di prolungare detto termine.
- 50 Ai sensi dell'art. 4, n. 1, primo comma, della direttiva, i licenziamenti collettivi, cioè le risoluzioni dei contratti di lavoro, hanno effetto solamente alla scadenza del termine applicabile.
- 51 Di conseguenza, esso corrisponde al periodo minimo di cui deve disporre l'autorità competente al fine di ricercare soluzioni.
- 52 Facendo espressamente salve le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso, l'art. 4, n. 1, primo comma, della direttiva ha necessariamente ad oggetto l'ipotesi di risoluzioni già intervenute, le quali fanno decorrere un siffatto termine. Infatti, la riserva di decorso di un termine di preavviso diverso da quello previsto dalla direttiva sarebbe privo di senso qualora non fosse iniziata la decorrenza di alcun termine di preavviso.
- 53 Di conseguenza, si deve dichiarare che gli artt. 3 e 4 della direttiva non ostano al fatto che la risoluzione dei contratti di lavoro avvenga nel corso della procedura da essi istituita, purché tale risoluzione intervenga dopo la notifica del progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

54 Si deve quindi risolvere la seconda questione nel senso che il datore di lavoro ha il diritto di effettuare licenziamenti collettivi dopo la conclusione della procedura di consultazione di cui all'art. 2 della direttiva e dopo la notifica del progetto di licenziamento collettivo prevista agli artt. 3 e 4 della direttiva stessa.

### **Sulle spese**

55 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 per presentare osservazioni alla Corte, ad esclusione di quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

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

- 1) **Gli artt. 2-4 direttiva del Consiglio 20 luglio 1998, 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, devono essere interpretati nel senso che l'evento qualificabile come licenziamento è rappresentato dalla manifestazione di volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro.**
  
- 2) **Il datore di lavoro ha il diritto di effettuare licenziamenti collettivi dopo la conclusione della procedura di consultazione di cui all'art. 2 della direttiva 98/59 e dopo la notifica del progetto di licenziamento collettivo prevista agli artt. 3 e 4 della direttiva stessa.**

Firme