



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

22 febbraio 2024*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamento collettivo – Direttiva 98/59/CE – Articolo 2, paragrafo 1 – Nascita dell’obbligo di informazione e di consultazione – Numero di licenziamenti previsti o effettivi – Articolo 1, paragrafo 1 – Cessazioni volontarie di contratti di lavoro prima del licenziamento – Modalità di calcolo del numero di licenziamenti»

Nella causa C-589/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Corte superiore di giustizia delle Isole Baleari, Spagna), con decisione del 29 agosto 2022, pervenuta in cancelleria il 23 settembre 2022, nel procedimento

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

contro

Resorts Mallorca Hotels International SL,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen (relatore), presidente di sezione, N. Wahl e M.L. Arastey Sahún, giudici,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per J.L.O.G. e J.J.O.P., da J.L. Valdés Alias, abogado;
- per la Resorts Mallorca Hotels International SL, da M. Sánchez Rubio, abogado;
- per il governo spagnolo, da I. Herranz Elizalde, in qualità di agente;

* Lingua processuale: lo spagnolo.

– per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, e dell'articolo 2, paragrafo 1, 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 J.L.O.G. e J.J.O.P., da un lato, e la Resorts Mallorca Hotels International SL, dall'altro, in merito alla validità del loro licenziamento.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 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;

(...)

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'articolo 2 di tale direttiva, che fa parte della sezione II della medesima, intitolata «Informazione e consultazione», così dispone:

«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.

(...)».

Diritto spagnolo

5 L'articolo 51 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 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), intitolato «Licenziamento collettivo», prevede quanto segue:

«1. Ai fini di quanto disposto [nello statuto dei lavoratori], per “licenziamento collettivo” s'intende la cessazione di contratti di lavoro per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, qualora, nell'arco di 90 giorni, tale cessazione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori nelle imprese che ne occupano meno di 100;
- b) il 10% del numero di lavoratori nelle imprese che occupano fra 100 e 300 lavoratori;
- c) 30 lavoratori nelle 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 realizzi 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.

2. Il licenziamento collettivo dovrà essere preceduto da una fase di consultazione con i rappresentanti legali dei lavoratori per una durata massima di 30 giorni calendario o di 15 giorni per le imprese con meno di 50 lavoratori. Nelle consultazioni con i rappresentanti legali dei lavoratori occorre esaminare almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi e

di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento, quali misure di ricollocamento o azioni di formazione o riconversione professionale per il miglioramento dell'occupabilità (...)).».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 6 La convenuta nel procedimento principale svolge attività di gestione ed esercizio di alberghi.
- 7 Il 25 settembre 2019 la convenuta nel procedimento principale ha notificato al Juzgado de lo Mercantil de Palma (Tribunale commerciale di Palma di Maiorca, Spagna) l'avvio di trattative ai fini di un rifinanziamento o di un concordato preventivo con i creditori. A tale data, la convenuta nel procedimento principale disponeva di un organico di 43 dipendenti che lavoravano nella sua sede.
- 8 Tra l'agosto 2019 e il dicembre 2019, il numero di alberghi gestiti e operati dalla convenuta nel procedimento principale è passato da 20 a 7. Dei 13 alberghi la cui gestione è stata abbandonata, 7 appartenevano a diverse società del gruppo Grupo Globales.
- 9 Il 30 dicembre 2019 la convenuta nel procedimento principale ha firmato un accordo con le società proprietarie di questi sette stabilimenti alberghieri e con l'Amla Explotaciones Turísticas SA (in prosieguo: l'«Amla Explotaciones»), anch'essa appartenente al Grupo Globales. Tale accordo prevedeva che, a partire dal 1° gennaio 2020, i contratti di locazione di detti stabilimenti, fino a quel momento gestiti dalla convenuta nel procedimento principale, sarebbero stati risolti, che la gestione degli stabilimenti sarebbe stata trasferita all'Amla Explotaciones e che tutti i contratti di lavoro del personale degli stabilimenti in vigore al 31 dicembre 2019 sarebbero stati trasferiti al Grupo Globales, il quale, in quanto datore di lavoro, era quindi surrogato in tali contratti.
- 10 Alla luce di tali circostanze, la convenuta nel procedimento principale, in un documento elaborato ad hoc, ha chiesto a tutti i membri del suo personale che lavoravano presso la sede se fossero stati disposti a effettuare colloqui con i responsabili del Grupo Globales in vista della copertura di dieci posti di lavoro di cui il nuovo gestore avrebbe potuto aver bisogno per far fronte all'aumento del carico di lavoro nei suoi servizi comuni, in seguito al recupero delle sette strutture alberghiere.
- 11 Il 30 dicembre 2019, a seguito di tali colloqui, nove lavoratori hanno firmato un documento dal contenuto identico, che indicava la loro intenzione di lasciare la convenuta nel procedimento principale con effetto dal 14 gennaio 2020. Questi nove lavoratori hanno firmato un contratto di lavoro con l'Amla Explotaciones il 15 gennaio 2020. Tali contratti contenevano una clausola che riconosceva loro l'anzianità, la categoria e la retribuzione di cui beneficiavano presso la convenuta nel procedimento principale e che indicava che tali condizioni erano riconosciute a titolo personale e non implicavano in nessun caso l'esistenza di una surrogazione d'impresa, in quanto l'assunzione era stata preceduta dalla cessazione del loro rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro.
- 12 Nel gennaio 2020 la convenuta nel procedimento principale impiegava solo 32 lavoratori presso la sua sede. Tra gli 11 lavoratori che avevano cessato l'attività lavorativa vi erano i 9 lavoratori che avevano firmato detto preavviso di esodo volontario il 30 dicembre 2019.

- 13 Il 31 gennaio 2020 ai due ricorrenti nel procedimento principale e altri 7 lavoratori, all'epoca impiegati dalla convenuta nel procedimento principale, è stato notificato il licenziamento oggettivo per motivi organizzativi e legati alla produzione. A seguito di questi 9 licenziamenti, l'organico della sede della convenuta nel procedimento principale è stato ridotto a 23 unità.
- 14 I ricorrenti nel procedimento principale hanno proposto ricorso contro il loro licenziamento dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 2 de Palma (Tribunale del lavoro n. 2 di Palma di Majorca, Spagna), sostenendo che la convenuta nel procedimento principale avrebbe dovuto avviare una procedura di licenziamento collettivo e che ha agito in modo fraudolento incoraggiando artificiosamente gli esodi volontari di alcuni lavoratori per evitare di dover avviare una procedura del genere.
- 15 Poiché tale ricorso è stato respinto con la motivazione che il numero di licenziamenti non raggiungeva le soglie fissate per l'avvio obbligatorio di una procedura di licenziamento collettivo, i ricorrenti nel procedimento principale hanno interposto appello dinanzi al giudice del rinvio.
- 16 Dinanzi a quest'ultimo, la convenuta nel procedimento principale ha sostenuto che gli esodi volontari non potevano essere presi in considerazione ai fini del calcolo del numero di licenziamenti o di cessazioni assimilabili e che, poiché tali esodi volontari non potevano essere presi in considerazione, non erano state raggiunte le soglie previste per l'avvio obbligatorio di una procedura di licenziamento collettivo. Secondo la convenuta nel procedimento principale, la sua decisione di licenziare nove dipendenti per motivi oggettivi non avrebbe tenuto conto dell'esito del processo dei colloqui, che sarebbe stato trasparente e volontario, con il quale i dipendenti che l'hanno ritenuto opportuno hanno accettato la proposta di esodo volontario. Al contrario, tale decisione sarebbe stata adottata in funzione della realtà esistente alla data della sua adozione e avrebbe risposto all'analisi delle sue esigenze organizzative e produttive dopo la riassunzione da parte del Grupo Globales di una parte dell'organico.
- 17 Il giudice del rinvio, pur facendo riferimento alla giurisprudenza della Corte, in particolare alle sentenze del 10 settembre 2009, *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK e a.* (C-44/08, EU:C:2009:533), dell'11 novembre 2015, *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743), e del 21 settembre 2017, *Ciupa e a.* (C-429/16, EU:C:2017:711), nutre dubbi quanto alla questione se, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, da un lato, un datore di lavoro che, in una situazione di crisi, intenda lasciare un numero di lavoratori che può superare, e che abbia effettivamente superato le soglie previste per un licenziamento collettivo, senza tuttavia rispettare gli obblighi di notifica e di consultazione, violi l'effetto utile della direttiva 98/59 e, dall'altro, gli esodi asseritamente volontari di nove lavoratori prima dei licenziamenti dei ricorrenti nel procedimento principale e di altri lavoratori debbano essere assimilati a licenziamenti ed essere conteggiati ai fini del calcolo del numero di licenziamenti previsto all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva.
- 18 Date tali circostanze, il Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Corte superiore di giustizia delle Isole Baleari, Spagna) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea risultante dalla sentenza del 10 settembre 2009, *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK e a.* (C-44/08, EU:C:2009:533), l'articolo 2 della direttiva [98/59] debba essere interpretato nel senso che gli obblighi di consultazione e di notifica che costituiscono l'effetto utile di detta direttiva sorgono nel momento in cui l'impresa, nell'ambito di un processo di ristrutturazione,

progetta cessazioni di contratti di lavoro che possono superare il numero limite previsto per i licenziamenti collettivi, indipendentemente dal fatto che, in definitiva, il numero di licenziamenti o di cessazioni assimilabili non raggiunga tale soglia, in quanto detto numero è stato ridotto mediante misure aziendali adottate senza previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

- 2) Se l'articolo 1, paragrafo 1, ultimo comma, della direttiva [98/59], laddove dispone che “[p]er 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” includa, in un contesto di crisi nel quale è prevedibile una riduzione del personale comprendente licenziamenti, le dimissioni di lavoratori proposte dall'impresa, non volute ma accettate da questi ultimi dopo avere ottenuto l'offerta vincolante di inserimento immediato in un'altra impresa e sia stata l'impresa datrice di lavoro a gestire con tale altra impresa la possibilità che i propri lavoratori effettuassero colloqui ai fini della loro eventuale assunzione».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 19) Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione da esso previsto sorge dal momento in cui il datore di lavoro, nell'ambito di un piano di ristrutturazione, prevede o pianifica una riduzione del numero dei posti che può superare quelli fissati per rientrare nella nozione di “licenziamento collettivo” ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva o solo nel momento in cui, dopo aver adottato misure di riduzione di tale numero, il datore di lavoro ha acquisito la certezza di dover effettivamente procedere al licenziamento di un numero di lavoratori superiore a quello fissato da quest'ultima disposizione.
- 20) Per rispondere a tale questione, occorre anzitutto ricordare che, per quanto riguarda l'obbligo del datore di lavoro di procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 di detta direttiva, la Corte ha ripetutamente dichiarato che gli obblighi di consultazione e di notifica sorgono prima di una decisione del datore di lavoro di risolvere i contratti di lavoro (sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 37, e del 10 settembre 2009, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 38).
- 21) Infatti, la realizzazione dell'obiettivo, espresso all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 98/59, di evitare o ridurre il numero di risoluzioni dei contratti di lavoro sarebbe compromessa se i rappresentanti dei lavoratori fossero consultati dopo la decisione del datore di lavoro di risolvere i contratti di lavoro (v., in tal senso, sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 38, e del 10 settembre 2009, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).
- 22) Secondo la giurisprudenza della Corte, la procedura di consultazione prevista all'articolo 2 della direttiva 98/59 deve quindi essere avviata dal datore di lavoro nel momento in cui è stata adottata una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a prevenire

licenziamenti collettivi (sentenze del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 48, e del 21 settembre 2017, Ciupa e a., C-429/16, EU:C:2017:711, punto 34).

- 23 A tal riguardo, occorre rilevare che le cause che hanno dato luogo alla sentenza del 21 settembre 2017, Ciupa e a. (C-429/16, EU:C:2017:711) e alla sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. (C-44/08, EU:C:2009:533), si riferivano a decisioni economiche che non avevano direttamente lo scopo di porre fine a specifici rapporti di lavoro, ma che potevano comunque avere ripercussioni sull'occupazione di un certo numero di lavoratori.
- 24 È vero che la Corte ha osservato, da un lato, che un inizio più anticipato dell'obbligo di consultazione può portare a risultati contrari all'obiettivo della direttiva 98/59, come una restrizione della flessibilità delle imprese quanto alla loro ristrutturazione, l'appesantimento di vincoli amministrativi o suscitare inutilmente nei lavoratori inquietudine quanto alla sicurezza del loro impiego (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 45). Dall'altro, essa ha dichiarato che, al fine di condurre consultazioni conformi ai loro obiettivi, vale a dire allo scopo di evitare risoluzioni di contratti di lavoro o di ridurre il numero nonché di attenuarne le conseguenze, è necessario che siano determinati i fattori e gli elementi pertinenti relativi ai licenziamenti collettivi previsti. Ebbene, quando una decisione che si ritiene conduca a licenziamenti collettivi è solo preventivata e, pertanto, tali licenziamenti sono solo una probabilità e i fattori pertinenti per le consultazioni non sono noti, detti obiettivi non possono essere conseguiti (v. in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).
- 25 Tuttavia, essa ha anche precisato che, poiché, secondo l'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 98/59, le consultazioni devono vertere, in particolare, sulla possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi previsti, una consultazione che inizi quando sia già stata adottata una decisione che rende necessari siffatti licenziamenti collettivi non potrebbe più utilmente avere ad oggetto l'esame di alternative ipotizzabili al fine di evitarli (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 47).
- 26 Nel caso di specie, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, tra l'agosto 2019 e la fine di dicembre 2019, il numero di alberghi gestiti e operati dalla convenuta nel procedimento principale è passato da venti a sette. In particolare, il 30 dicembre 2019, quest'ultima ha stipulato un accordo in base al quale la gestione di sette di questi tredici stabilimenti è stata abbandonata e rilevata, dal 1° gennaio 2020, dall'Amla Explotaciones.
- 27 Tenuto conto della portata del cambiamento dell'attività di gestione e di esercizio così intrapreso e delle conseguenze ragionevolmente ipotizzabili in termini di carico di lavoro della sede centrale, la decisione di avviare discussioni sulla cessione dell'attività di gestione e di esercizio di tali sette stabilimenti può essere considerata una decisione strategica o commerciale che obbligava la convenuta nel procedimento principale a prevedere o a preventivare licenziamenti collettivi, ai sensi della giurisprudenza menzionata al punto 22 della presente sentenza, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.
- 28 A tal riguardo, da un lato, occorre sottolineare che la convenuta nel procedimento principale sapeva che il trasferimento della gestione di detti stabilimenti avrebbe comportato un aumento del carico di lavoro presso l'Amla Explotaciones che avrebbe richiesto l'assunzione di dieci nuovi lavoratori, ragion per cui ha chiesto ai membri del suo personale che lavoravano nella sede se

fossero disposti a sostenere colloqui con i responsabili del Grupo Globales. Pertanto, essa avrebbe potuto prevedere di subire una riduzione del carico di lavoro della stessa portata o simile all'aumento del carico di lavoro che avrebbe subito l'Amla Explotaciones.

- 29 Dall'altro lato, nella domanda di pronuncia pregiudiziale è stato rilevato che la decisione della convenuta nel procedimento principale di licenziare nove dipendenti rispondeva all'analisi dei suoi fabbisogni organizzativi e di produzione dopo la cessione della gestione e dell'esercizio dei sette stabilimenti in questione all'Amla Explotaciones e l'esodo di nove dei suoi lavoratori verso quest'ultima. Tenuto conto di tale decisione, la convenuta nel procedimento principale doveva ragionevolmente attendersi di dover ridurre in modo significativo il numero dei suoi lavoratori presso la sua sede al fine di adeguare tale numero al volume della sua attività e al carico di lavoro rimanente.
- 30 Pertanto, poiché la decisione di cedere l'attività di gestione e di esercizio dei sette alberghi all'Amla Explotaciones implicava necessariamente, per la convenuta nel procedimento principale, che fossero previsti licenziamenti collettivi, spettava ad essa, nei limiti in cui esisteva la possibilità che le condizioni definite all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 fossero soddisfatte, procedere alle consultazioni previste all'articolo 2 di tale direttiva.
- 31 Tale conclusione è tanto più convincente se si considera che la finalità dell'obbligo di consultazione di cui all'articolo 2 di detta direttiva – vale a dire evitare o ridurre il numero di risoluzioni dei contratti di lavoro e attenuarne le conseguenze – e l'obiettivo che perseguiva, nel caso di specie, la convenuta nel procedimento principale chiedendo ai suoi lavoratori se fossero disposti a sostenere colloqui con l'Amla Explotaciones – vale a dire consentire a taluni dei suoi lavoratori di instaurare un rapporto contrattuale con quest'ultima e, di conseguenza, ridurre il numero dei licenziamenti individuali – coincidono in larga misura. Infatti, dal momento che una decisione che porta a una riduzione significativa del numero di alberghi gestiti e operati dalla convenuta nel procedimento principale avrebbe potuto comportare una riduzione altrettanto significativa della sua attività e del carico di lavoro presso la sua sede e, quindi, del numero di lavoratori di cui essa aveva bisogno in tale sede, l'esodo volontario di un certo numero di lavoratori verso la società che rilevava una parte dell'attività ceduta poteva chiaramente consentire di evitare licenziamenti collettivi.
- 32 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione da esso previsto sorge dal momento in cui il datore di lavoro, nell'ambito di un piano di ristrutturazione, prevede o pianifica una riduzione dei posti di lavoro il cui numero può superare le soglie di soppressione di posti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva e non nel momento in cui, dopo aver adottato misure di riduzione di tale numero, il datore di lavoro acquisisce la certezza di dover effettivamente procedere al licenziamento di un numero di lavoratori superiore a tali soglie.

Sulla seconda questione

- 33 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

- 34 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 (Settima Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 1, 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:

l'obbligo di consultazione da esso previsto sorge dal momento in cui il datore di lavoro, nell'ambito di un piano di ristrutturazione, prevede o pianifica una riduzione dei posti di lavoro il cui numero può superare le soglie di soppressione di posti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva e non nel momento in cui, dopo aver adottato misure di riduzione di tale numero, il datore di lavoro acquisisce la certezza di dover effettivamente procedere al licenziamento di un numero di lavoratori superiore a tali soglie.

Firme