

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

11 novembre 2015 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) – Nozione di “lavoratori abitualmente impiegati” nello stabilimento interessato – Articolo 1, paragrafo 1, secondo comma – Nozioni di “licenziamento” e di “cessazioni di contratti di lavoro assimilabili a un licenziamento” – Modalità di calcolo del numero di lavoratori licenziati»

Nella causa C-422/14,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social n. 33 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona, Spagna), con decisione del 1° settembre 2014, pervenuta in cancelleria il 12 settembre 2014, nel procedimento

Cristian Pujante Rivera

contro

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Tizzano, vicepresidente della Corte, facente funzione di presidente della Prima Sezione, F. Biltgen (relatore), A. Borg Barthet, E. Levits e M. Berger, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Pujante Rivera, da V. Aragonés Chicharro, abogado;
- per la Gestora Clubs Dir SL, da L. Airas Barreal, abogado;
- per il governo spagnolo, da J. García-Valdecasas Dorrego, in qualità di agente;
- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da R. Vidal Puig, M. Kellerbauer e J. Enegren, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 settembre 2015,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 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 L 225, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, il sig. Pujante Rivera e, dall'altro, il suo datore di lavoro, la Gestora Clubs Dir SL (in prosieguo: la «Gestora»), nonché il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale), in merito alla legittimità del suo licenziamento.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 2 e 8 della direttiva 98/59 così recitano:

«(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;

(...)

(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 L'articolo 1 di detta direttiva, intitolato «Definizione e campo di applicazione», dispone quanto segue:

«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;
- 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.

2. La presente direttiva non si applica:

a) ai licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro a tempo determinato o per un compito determinato, a meno che tali licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine o dell'espletamento del compito previsto nei suddetti contratti;

(...)».

5 L'articolo 5 della direttiva in parola così dispone:

«La presente direttiva 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».

Il diritto spagnolo

6 La direttiva 98/59 è stata trasposta nel diritto spagnolo per mezzo dell'articolo 51 della legge sullo statuto dei lavoratori (Ley del Estatuto de los Trabajadores), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654; in prosieguo: l'«ET»).

7 L'articolo 41, paragrafi 1 e 3, dell'ET, vertente sulle modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro, prevede quanto segue:

«1. La direzione dell'impresa potrà apportare modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro laddove ricorrano comprovate ragioni economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione. Si considerano tali quelle connesse alla competitività, alla produttività o all'organizzazione tecnica o del lavoro nell'impresa. Saranno considerate modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro, tra le altre, quelle che riguardano le materie seguenti:

(...)

d) il sistema di retribuzione e livello salariale;

(...)

3. (...) Nelle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) e f), del paragrafo 1 di tale articolo, il lavoratore, ove venga danneggiato dalla modifica sostanziale, avrà diritto a recedere dal suo contratto e a ricevere un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio ripartendo pro rata per mesi i periodi inferiori ad un anno e per un massimo nove mesi».

8 Conformemente all'articolo 50 dell'ET, le modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro attuate dal datore di lavoro in violazione dell'articolo 41 dell'ET e che ledano la dignità del lavoratore costituiscono un motivo valido per quest'ultimo per chiedere la cessazione del contratto. In tale caso, il lavoratore ha diritto alle indennità previste in caso di licenziamento ingiustificato.

9 L'articolo 51, paragrafi 1 e 2, dell'ET prevede quanto segue:

«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, nelle imprese che ne occupino 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 ne occupano oltre 300.

(...)

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

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 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'articolo 52, lettera c), della presente legge in numero inferiore alle soglie indicate e senza che vi siano nuove cause che giustifichino tale azione, siffatte nuove cessazioni 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 di 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

10 La Gestora fa parte del gruppo Dir, la cui attività principale consiste nell'esercizio di impianti sportivi, quali palestre e centri fitness. La Gestora fornisce ai vari enti che gestiscono tali impianti servizi relativi, in particolare, al personale, alle promozioni e al marketing.

11 Il sig. Pujante Rivera veniva assunto dalla Gestora il 15 maggio 2008 con contratto a tempo determinato di sei mesi. Il 14 maggio 2009, dopo varie proroghe, tale contratto veniva convertito in un contratto a tempo indeterminato.

12 Il 3 settembre 2013 la Gestora impiegava 126 dipendenti, di cui 114 con contratto a tempo indeterminato e 12 con contratto a tempo determinato.

13 Nel periodo compreso tra il 16 e il 26 settembre 2013, la Gestora procedeva a dieci licenziamenti individuali per ragioni oggettive. Una delle persone licenziate era il sig. Pujante Rivera, il quale, in data 17 settembre 2013, riceveva una comunicazione che lo informava della cessazione del suo contratto per ragioni di ordine economico e produttivo.

14 Nei 90 giorni precedenti l'ultimo di detti licenziamenti per ragioni oggettive, risalente al 26 settembre 2013, avevano luogo le seguenti cessazioni contrattuali:

- 17 per cessazione del servizio oggetto del contratto (durata del contratto inferiore a quattro settimane);
- 1 per realizzazione dell'incarico previsto nel contratto di prestazione di servizi;
- 2 cessazioni volontarie;
- 1 licenziamento per motivi disciplinari riconosciuto come «illegittimo» con conseguente condanna al risarcimento del danno ai sensi dell'ET, e
- 1 cessazione di contratto richiesta dalla lavoratrice sulla base dell'articolo 50 dell'ET.

15 Il 15 settembre 2013, la lavoratrice interessata da quest'ultima cessazione veniva informata, conformemente all'articolo 41 dell'ET, della modifica delle proprie condizioni di lavoro, vale a dire una riduzione della retribuzione fissa in misura del 25% e fondata sui medesimi motivi oggettivi già azionati negli altri licenziamenti individuali avvenuti tra il 16 e il 26 settembre 2013. Cinque giorni dopo, la lavoratrice interessata acconsentiva alla risoluzione consensuale del contratto. In una successiva procedura di conciliazione amministrativa, la Gestora riconosceva, tuttavia, che le modifiche del contratto di lavoro notificate alla lavoratrice avevano oltrepassato la sfera di applicazione dell'articolo 41 dell'ET ed accettava la richiesta di cessazione del contratto di lavoro in forza dell'articolo 50 di detta legge, mediante il versamento di un'indennità.

16 Nei 90 giorni successivi all'ultimo dei licenziamenti per ragioni oggettive, si verificavano cinque ulteriori cessazioni di contratto di lavoro per scadenza del contratto a tempo determinato di durata inferiore a quattro settimane e per tre cessazioni volontarie.

17 In data 29 ottobre 2013, il sig. Pujante Rivera proponeva ricorso contro la Gestora e il Fondo di garanzia salariale dinanzi al giudice del rinvio, il Juzgado de lo Social n. 33 di Barcellona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona). Il lavoratore contestava la legittimità del proprio licenziamento per ragioni oggettive, in quanto la Gestora avrebbe dovuto applicare la procedura di licenziamento collettivo, conformemente all'articolo 51 dell'ET. Infatti, secondo il sig. Pujante Rivera, se si tiene conto delle cessazioni di contratto avvenute nei 90 giorni rispettivamente precedenti e successivi al proprio licenziamento, la soglia numerica prevista all'articolo 51, paragrafo 1, lettera b), dell'ET risulta raggiunta, dato che, tranne le cinque cessazioni volontarie, tutte le altre cessazioni di contratti costituiscono licenziamenti o cessazioni di contratti assimilabili a licenziamenti.

18 Ciò premesso, il Juzgado de lo Social n. 33 di Barcellona (Tribunale del lavoro n. 33 di Barcellona) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, ove si ritenesse che i lavoratori temporanei i cui contratti sono cessati per scadenza regolare del termine convenuto esulino dall'ambito di applicazione e di tutela

della direttiva 98/59 conformemente all'articolo 1, paragrafo 2, lettera a), della stessa (...), sia compatibile con la finalità della direttiva che essi siano invece computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori "abituamente" impiegati nel luogo di lavoro (o impresa, in Spagna), numero finalizzato al calcolo della soglia numerica del licenziamento collettivo (10% o 30 lavoratori) di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i), della direttiva.

2) Se, posto che la norma di "assimilazione" delle "cessazioni" ai "licenziamenti" prevista all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 98/59 ha luogo purché "i licenziamenti siano almeno cinque", tale condizione debba interpretarsi nel senso che si riferisce ai "licenziamenti" effettuati o realizzati precedentemente dal datore di lavoro, di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva, e non al numero minimo di "cessazioni assimilabili".

3) Se la nozione di "cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore", di cui all'ultimo comma dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, comprenda la cessazione contrattuale concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore che, pur derivando da un'iniziativa del lavoratore, è dovuta a una modifica di condizioni di lavoro per iniziativa del datore di lavoro a causa di una crisi aziendale e rispetto alla quale, in definitiva, è riconosciuta un'indennità di importo equivalente al licenziamento illegittimo».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

19 Nelle proprie osservazioni scritte, la Gestora ha messo in dubbio la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale, in quanto le disposizioni della direttiva 98/59 di cui viene chiesta l'interpretazione, al pari di quelle del diritto nazionale, sono chiare e non contraddittorie. Il giudice del rinvio utilizzerebbe la domanda pregiudiziale al solo scopo di avvalorare la propria interpretazione. Orbene, non spetterebbe alla Corte dirimere le divergenze di opinione sull'interpretazione o sull'applicazione delle norme di diritto nazionale.

20 A tal riguardo si deve ricordare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il rifiuto di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile solo qualora risulti manifestamente che la richiesta interpretazione del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le sono sottoposte (v., segnatamente, sentenze Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, punto 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, punto 15, nonché Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, EU:C:2010:363, punto 27).

21 Orbene, tale ipotesi non ricorre nella specie.

22 Infatti, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che l'interpretazione della direttiva 98/59 e, segnatamente, dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della medesima è necessaria ai fini della risoluzione del procedimento principale, in particolare per determinare se i fatti all'origine di quest'ultimo costituiscano o meno un licenziamento collettivo ai sensi di detta direttiva.

23 Ne consegue che la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

24 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che i lavoratori che beneficino di un contratto concluso a tempo determinato o per un compito determinato devono essere considerati lavoratori «abituamente» impiegati, ai sensi di detta disposizione, nello stabilimento interessato.

25 Per rispondere a tale questione si deve ricordare, in via preliminare, che la Corte ha già avuto modo di dichiarare, al punto 67 della sentenza Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 dev'essere interpretato nel senso che, per verificare se siano stati effettuati «licenziamenti collettivi» ai sensi di detta disposizione, non si deve tener conto delle cessazioni individuali di contratti di lavoro stipulati a tempo determinato o per un compito determinato, nel caso in cui tali cessazioni avvengano alla data di scadenza del contratto o alla data di espletamento di tale compito.

26 Ne consegue che i lavoratori i cui contratti cessino per scadenza regolare del termine convenuto non devono essere computati ai fini della determinazione dell'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi della direttiva 98/59.

27 Pertanto, resta solo la questione se i lavoratori che beneficino di un contratto concluso per un tempo determinato o per un compito determinato debbano essere considerati lavoratori «abituamente» impiegati nello stabilimento interessato, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59.

28 Al riguardo, anzitutto, occorre precisare che la nozione di «lavoratore», prevista da tale disposizione, non può essere definita mediante rinvio alle normative degli Stati membri, bensì deve trovare autonoma ed uniforme interpretazione nell'ordinamento giuridico dell'Unione (sentenza Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 33).

29 Detta nozione di «lavoratore», secondo giurisprudenza consolidata della Corte, deve essere poi definita in base a criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate, e la caratteristica

essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v., in particolare, sentenze Commissione/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punto 17, e Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 34).

30 Essendo pacifico, nella specie, che i contratti di lavoro conclusi a tempo determinato o per un compito determinato soddisfano le caratteristiche essenziali così definite, si deve rilevare che le persone che ne beneficiano devono essere considerate «lavoratori», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59.

31 Infine, riguardo alla questione se, ai fini del calcolo delle soglie fissate all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), i) e ii), della direttiva 98/59, detti lavoratori possano essere considerati «abituamente» impiegati nello stabilimento interessato, ai sensi di detta disposizione, si deve ricordare che tale direttiva non può essere interpretata nel senso che le modalità di calcolo di dette soglie, e pertanto le soglie stesse, sono 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 (sentenza Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47).

32 Va aggiunto che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, riguardo agli «stabilimenti che occupano abitualmente» un numero determinato di lavoratori, non effettua alcuna distinzione in funzione della durata di assunzione dei medesimi.

33 Di conseguenza, non si può concludere a priori che le persone che beneficino di un contratto concluso a tempo determinato o per un compito determinato non possano essere considerate lavoratori «abituamente» impiegati dallo stabilimento interessato.

34 Detto rilievo risulta avvalorato dalla giurisprudenza della Corte secondo la quale l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 dev'essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale che escluda, ancorché temporaneamente, una determinata categoria di lavoratori dal calcolo del numero di lavoratori impiegati previsto da tale disposizione. Infatti, una siffatta disposizione nazionale, essendo idonea a privare, ancorché temporaneamente, l'insieme dei lavoratori impiegati da talune imprese che occupano abitualmente più di 20 lavoratori dei diritti loro conferiti dalla direttiva 98/59, compromette l'efficacia di quest'ultima (v., in tal senso, sentenza Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 48).

35 Orbene, un'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 in base alla quale i lavoratori che beneficino di contratti di lavoro conclusi a tempo determinato o per un compito determinato non sarebbero lavoratori «abituamente» impiegati dallo stabilimento interessato è idonea a privare l'insieme dei lavoratori impiegati da tale stabilimento dei diritti loro conferiti da detta direttiva e comprometterebbe, pertanto, l'efficacia di quest'ultima.

36 Di conseguenza, nel procedimento principale, i 17 lavoratori i cui contratti sono scaduti nel mese di luglio 2013 devono essere considerati «abitualmente» impiegati nello stabilimento interessato, dato che, come rilevato dal giudice del rinvio, essi erano stati assunti di anno in anno per un compito determinato.

37 Va aggiunto che la conclusione esposta supra al punto 35 non è rimessa in discussione dall'argomento, dedotto dal giudice del rinvio, secondo cui sarebbe contraddittorio non consentire ai lavoratori i cui contratti cessino per scadenza del termine convenuto di beneficiare della tutela garantita dalla direttiva 98/59, sebbene tali lavoratori siano presi in considerazione ai fini della determinazione del numero di persone impiegate "abitualmente" da uno stabilimento.

38 Infatti, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 31 e 32 delle conclusioni, tale divergenza è giustificata dai diversi obiettivi perseguiti dal legislatore dell'Unione.

39 Così, da un lato, lo stesso legislatore ha ritenuto che per le persone che beneficino di contratti di lavoro conclusi a tempo determinato o per un compito determinato e i cui contratti cessino regolarmente con la scadenza del termine o con l'espletamento del compito non sussista un'analogia esigenza di tutela come per i lavoratori a tempo indeterminato. Conformemente all'articolo 1, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 98/59, dette persone possono tuttavia beneficiare della stessa tutela dei lavoratori assunti a tempo indeterminato se si vengono a trovare in una situazione analoga, vale a dire se il rapporto di lavoro cessa prima della scadenza del termine fissato nel contratto o dell'espletamento del compito per il quale siano stati assunti.

40 Dall'altro lato, il legislatore stesso, assoggettando a criteri quantitativi l'applicazione dei diritti conferiti ai lavoratori dall'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, ha inteso prendere in considerazione l'organico complessivo degli stabilimenti interessati per non imporre ai datori di lavoro un onere sproporzionato rispetto alle dimensioni del loro stabilimento. Orbene, ai fini del calcolo dell'organico di uno stabilimento per l'applicazione della direttiva 98/59, la natura del rapporto di lavoro è irrilevante (v., in tal senso, sentenza *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, punti 35 e 36).

41 Alla luce di tutti i rilievi suesposti, si deve rispondere alla prima questione pregiudiziale dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 dev'essere interpretato nel senso che i lavoratori che beneficino di un contratto concluso a tempo determinato o per un compito determinato devono essere considerati lavoratori «abitualmente» impiegati, ai sensi di detta disposizione, nello stabilimento interessato.

Sulla seconda questione

42 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se, al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva

stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» debba essere interpretata nel senso che essa riguarda esclusivamente i licenziamenti ovvero ricomprende le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento.

43 In proposito è sufficiente rilevare, al pari dell'avvocato generale al paragrafo 40 delle conclusioni, che dal tenore stesso dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 risulta inequivocabilmente che la condizione prevista al secondo comma di tale disposizione riguarda solamente i «licenziamenti», ad esclusione delle cessazioni di contratti assimilate a un licenziamento.

44 Infatti, poiché l'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59 precisa le modalità di calcolo dei «licenziamenti» definiti al primo comma, lettera a), del medesimo paragrafo e quest'ultima disposizione stabilisce le soglie di «licenziamenti» al di sotto delle quali detta direttiva non si applica, qualsiasi altra interpretazione volta ad estendere o a restringere l'ambito di applicazione di detta direttiva avrebbe l'effetto di privare la condizione di cui trattasi, vale a dire «che i licenziamenti siano almeno cinque», di ogni effetto utile.

45 Tale interpretazione risulta, inoltre, avvalorata dalla finalità della direttiva 98/59, quale risulta dal suo preambolo. Infatti, ai sensi del considerando 8 di quest'ultima, ai fini del calcolo del numero di licenziamenti previsti nella definizione di licenziamenti collettivi occorre assimilare ai licenziamenti altre forme di cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, purché i «licenziamenti» siano almeno cinque. Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 43 delle conclusioni, sono questi «veri» licenziamenti che il legislatore dell'Unione ha inteso considerare con l'adozione delle disposizioni relative ai licenziamenti collettivi.

46 Alla luce dei rilievi suesposti, si deve rispondere alla seconda questione pregiudiziale dichiarando che, al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» dev'essere interpretata nel senso che essa non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto.

Sulla terza questione

47 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la direttiva 98/59 debba essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva, oppure costituisce una cessazione del contratto di lavoro assimilabile a un siffatto licenziamento, a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva.

48 In proposito va ricordato che la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di «licenziamento». Tuttavia, in considerazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima e del contesto in cui si colloca l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, occorre rilevare che si tratta di una nozione di diritto dell'Unione che non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri. Nel caso di specie, tale nozione deve essere interpretata nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (sentenze Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punti da 49 a 51, nonché Agorastoudis e a., da C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, punto 28).

49 Inoltre, occorre rilevare che dalla giurisprudenza della Corte emerge che i licenziamenti si distinguono dalle cessazioni del contratto di lavoro le quali, in presenza dei presupposti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, sono assimilate ai licenziamenti per la mancanza di consenso da parte del lavoratore (sentenza Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 56).

50 Per quanto attiene al procedimento principale, essendo stata la lavoratrice a chiedere la cessazione del contratto di lavoro sulla base dell'articolo 50 dell'ET, si potrebbe ritenere, prima facie, che essa vi abbia acconsentito. Tuttavia, resta il fatto che, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 54 e 55 delle conclusioni, la cessazione di detto rapporto di lavoro è imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona della lavoratrice stessa.

51 Infatti, da un lato, alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, come emerge dal suo considerando 2, in particolare al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente (v., in tal senso, sentenza Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 44).

52 Orbene, come risulta dalla decisione di rinvio, la riduzione della retribuzione fissa della lavoratrice di cui trattasi è stata imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo e ha condotto, a fronte della sua mancata accettazione da parte della persona interessata, alla risoluzione del contratto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo.

53 Dall'altro lato, secondo la giurisprudenza della Corte, armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi, il legislatore dell'Unione ha al tempo stesso inteso garantire una protezione di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e promuovere il ravvicinamento degli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione (sentenze Commissione/Regno Unito, C-383/92, EU:C:1994:234, punto 16, e Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 48).

54 Orbene, la nozione di «licenziamento», che figura all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, condiziona direttamente, come emerge dai punti da 43 a 45 supra, l'applicazione della tutela e dei diritti predisposti dalla direttiva medesima a favore dei lavoratori. Tale nozione incide, quindi, direttamente sugli oneri che tale tutela comporta. Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione di detta nozione che conduca a ritenere che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un «licenziamento», ai sensi della direttiva 98/59, altererebbe l'ambito di applicazione di detta direttiva, privandola così della sua piena efficacia (v., in tal senso, sentenza Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47).

55 Alla luce di tutti i rilievi suesposti, si deve rispondere alla terza questione pregiudiziale dichiarando che la direttiva 98/59 dev'essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva.

Sulle spese

56 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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:

- 1) **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, dev'essere interpretato nel senso che i lavoratori che beneficino di un contratto concluso a tempo determinato o per un compito determinato devono essere considerati lavoratori «abitualmente» impiegati, ai sensi di detta disposizione, nello stabilimento interessato.**
- 2) **Al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» dev'essere interpretata nel senso che essa non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto.**
- 3) **La direttiva 98/59 deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva.**

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.