



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:653

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

7 agosto 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Articolo 2, paragrafo 4, primo comma – Nozione di “impresa che controlla il datore di lavoro” – Procedure di consultazione dei lavoratori – Onere della prova»

Nelle cause riunite C-61/17, C-62/17 e C-72/17,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo, Germania), con decisioni del 24 novembre 2016, pervenute in cancelleria il 6 febbraio 2017 (C-61/17 e C-62/17) e il 9 febbraio 2017 (C-72/17), nei procedimenti

Miriam Bichat (C-61/17),

Daniela Chlubna (C-62/17),

Isabelle Walkner (C-72/17)

contro

Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da J.L. da Cruz Vilaça, presidente di sezione, E. Levits (relatore), A. Borg Barthet, M. Berger e F. Biltgen, giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: R. Șereș, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 12 aprile 2018,

considerate le osservazioni presentate:

- per M. Bichat, da F. Koch, Rechtsanwalt;
- per D. Chlubna, da H. Kuster e U. Meißner, Rechtsanwälte;
- per I. Walkner, da H. Kuster e U. Meißner, Rechtsanwälte;
- per l'Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG, da U. Rupp e U. Schweibert, Rechtsanwältinnen;
- per il governo tedesco, da T. Henze e R. Kanitz, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da C. Valero, F. Erlbacher e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 21 giugno 2018,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 4, 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 Tali domande sono state presentate nell'ambito di tre controversie che contrappongono, rispettivamente, le sig.re Miriam Bichat, Daniela Chlubna e Isabelle Walkner al loro ex datore di lavoro, la Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (in prosieguo: l'«APSB»), aventi ad oggetto la regolarità dei loro licenziamenti con riferimento alle procedure di consultazione previste dall'articolo 2 della direttiva 98/59.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Il 17 febbraio 1975 il Consiglio delle Comunità europee ha adottato la direttiva 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1975, L 48, pag. 29).

4 La direttiva 92/56/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1992, ha modificato la direttiva 75/129 e ha integrato l'articolo 2 di quest'ultima, introducendo un paragrafo 4 che era formulato nei seguenti termini:

«Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da una impresa che lo controlli.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

5 A fini di chiarezza e razionalizzazione, la direttiva 75/129, come modificata dalla direttiva 92/56, è stata in seguito abrogata e sostituita dalla direttiva 98/59, che ha codificato la direttiva originaria.

6 Il considerando 2 della direttiva 98/59 così recita:

«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».

7 L'articolo 2 di tale direttiva è del seguente tenore:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

(...)

3. Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni:

a) fornire loro tutte le informazioni utili e

b) comunicare loro, comunque, per iscritto:

i) le ragioni del progetto di licenziamento,

ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,

iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente occupati,

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.

(...)

4. Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul

fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

8 L'articolo 5 della direttiva in parola dispone quanto segue:

«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».

9 L'articolo 6 della medesima direttiva è così formulato:

«Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente direttiva».

Diritto tedesco

10 L'articolo 17 del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla protezione contro il licenziamento, BGBl. I, pag. 1317; in prosieguo il «KSchG») recepisce l'articolo 2 della direttiva 98/59 e dispone quanto segue:

«(2) Quando prevede di effettuare licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve fornire per tempo informazioni utili ai rappresentanti dei lavoratori e, in particolare, deve informarli per iscritto:

1. delle ragioni del progetto di licenziamento;
2. del numero e delle categorie di lavoratori da licenziare;
3. del numero e delle categorie di lavoratori abitualmente impiegati;
4. del periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti;
5. dei criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare;
6. del metodo di calcolo previsto per qualsiasi indennità di licenziamento.

Nelle consultazioni tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze.

(3a) Gli obblighi in materia di informazione, consultazione e notifica di cui ai paragrafi da 1 a 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro non può invocare il fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

Procedimenti principali e questioni pregiudiziali

11 La sig.ra Bichat ha lavorato dal 1° maggio 1988 presso l'APSB nonché presso la sua dante causa nei servizi di assistenza ai passeggeri all'aeroporto Tegel di Berlino (Germania). Le sig.re Chlubna e Walkner hanno ricoperto una posizione analoga dal 1° maggio 1992.

12 L'APSB lavorava in via esclusiva per la GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (in prosieguo: la «GGB»), attiva in vari servizi aeroportuali. Durante l'anno 2008, quest'ultima società è stata acquisita dal gruppo WISAG, che ha proceduto a talune ristrutturazioni; la convenuta nel procedimento principale ha mantenuto il proprio settore di attività.

13 Registrando delle perdite, la GGB, a partire dal 30 giugno 2014, ha gradualmente risolto i contratti conclusi con l'APSB e ha informato quest'ultima che i servizi forniti erano ormai affidati ad imprese esterne al gruppo. Tali imprese non hanno assunto alcun membro del personale dell'APSB.

14 In data 22 settembre 2014, nel corso di un'assemblea dei soci dell'APSB, convenuta nel procedimento principale, la GGB, nella sua qualità di unico socio avente diritto di voto, ha deliberato di porre fine alle attività dell'APSB a partire dal 31 marzo 2015 e di sciogliere l'organizzazione predisposta per l'esercizio delle attività stesse.

15 Nel mese di gennaio 2015, l'APSB ha informato il comitato aziendale dell'esistenza di un progetto di licenziamento collettivo e ha ascoltato il suo parere in merito, senza tuttavia tenere conto, in seguito, dell'opposizione espressa da detto comitato riguardo a tutti i licenziamenti, opposizione motivata dal fatto che le perdite, tanto dell'APSB quanto della GGB, sarebbero state fittizie.

16 Il 29 gennaio 2015, alle sig.re Bichat, Chlubna e Walkner è stato comunicato che il loro rapporto di lavoro si sarebbe concluso con effetto alla data del 31 agosto 2015.

17 Avverso i suddetti licenziamenti collettivi sono stati avviati con successo vari procedimenti. In data 10 giugno 2015, l'APSB ha dato comunicazione al comitato aziendale di avere intenzione di procedere a un ulteriore licenziamento collettivo. Quest'ultimo ha avuto luogo il 27 giugno 2015, con effetto, in questo caso, a decorrere dal 31 gennaio 2016. In tale contesto, la GGB ha spiegato che le motivazioni erano le stesse che erano già state comunicate al comitato aziendale dell'APSB all'epoca del precedente licenziamento collettivo, che avrebbe dovuto prendere effetto il 31 agosto 2015.

18 Con sentenze del 12 gennaio 2016 (causa C-61/17), del 23 febbraio 2016 (causa C-62/17) e del 1° marzo 2016 (causa C-72/17), l'Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale del lavoro di Berlino-Brandeburgo, Germania) ha respinto i rispettivi ricorsi delle ricorrenti nei procedimenti principali. Dette ricorrenti hanno proposto appello avverso tali sentenze dinanzi al giudice del rinvio.

19 Il Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo) ritiene che l'esito delle controversie di cui è stato investito dipenda, segnatamente, dall'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 98/59. A tal riguardo, detto giudice rileva che l'articolo 17 del KSchG, che recepisce quasi testualmente l'articolo 2 della direttiva in parola, dà luogo, a livello nazionale, a interpretazioni divergenti, in particolare della nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]». Così, un'interpretazione estensiva di tale nozione, inclusiva anche delle imprese non collegate in termini di diritto dei gruppi societari, ma esclusivamente soggette a un controllo de iure o de facto, potrebbe condurre alla dichiarazione di

nullità dei licenziamenti oggetto dei procedimenti principali, mentre ciò non si verificherebbe adottando un'interpretazione restrittiva della stessa nozione.

20 Alla luce di tali premesse, il Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo) ha deciso di sospendere i procedimenti e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, che sono formulate in termini identici in ciascuno dei procedimenti di cui trattasi:

«1) Se costituisca un'«impresa che controll[a] [il datore di lavoro]» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 (...) solo un'impresa che eserciti la sua influenza attraverso quote di partecipazione e diritti di voto, o se sia sufficiente anche un'influenza derivante da una situazione contrattuale o di fatto (ad esempio, a motivo dei poteri di talune persone fisiche di impartire istruzioni).

2) Qualora si risponda alla prima questione nel senso che non occorre un'influenza esercitata attraverso quote di partecipazione e diritti di voto:

Se si configurino «decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 anche nel caso in cui vengano imposte al datore di lavoro dall'impresa che lo controlla istruzioni tali da rendere economicamente necessari i licenziamenti collettivi.

3) In caso di risposta affermativa alla seconda questione:

Se l'articolo 2, paragrafo 4, secondo comma, in combinato disposto con i paragrafi 3, lettera a) e lettera b), punto i), e 1, della direttiva 98/59, richieda che i rappresentanti dei lavoratori vengano informati anche sui motivi economici o di altra natura per i quali l'impresa controllante ha adottato le decisioni che hanno fatto sì che il datore di lavoro preveda di effettuare licenziamenti collettivi.

4) Se sia compatibile con l'articolo 2, paragrafo 4, in combinato disposto con i paragrafi 3, lettera a) e lettera b), punto i), e 1, della direttiva 98/59, far gravare sui lavoratori, che fanno valere in giudizio l'invalidità del loro licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo adducendo che il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento non ha svolto correttamente la procedura di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, un onere della prova che vada oltre quello di fornire elementi per suffragare una situazione di controllo.

5) In caso di risposta affermativa alla quarta questione:

Quali ulteriori oneri di prova possano essere imputati in questo caso ai lavoratori sulla base delle norme citate».

21 Con decisione del presidente della Corte del 9 marzo 2017, le cause C-61/17, C-62/17 e C-72/17 sono state riunite ai fini delle fasi scritta ed orale del procedimento, nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

Sulla ricevibilità

22 Occorre rilevare preliminarmente che il governo tedesco fa valere che tale questione è irricevibile, in quanto essa verte su un problema di natura ipotetica e la Corte non è in grado, sulla scorta degli elementi di fatto e di diritto presentati dal giudice del rinvio, di fornire una risposta utile.

23 A tale riguardo, occorre rammentare che, secondo costante giurisprudenza, spetta esclusivamente ai giudici nazionali cui è stata sottoposta la controversia, e che devono assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolarità del caso, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria decisione, sia la rilevanza delle questioni che sottopongono alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 6 marzo 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

24 Il rigetto da parte della Corte di una domanda di pronuncia pregiudiziale presentata da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione richiesta del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto della causa principale, o anche qualora il problema sia di natura ipotetica o la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (v., in particolare, sentenza del 6 marzo 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

25 Orbene, nel caso di specie, si deve constatare, in primo luogo, che, a seguito di una richiesta di informazioni trasmessa dalla Corte al giudice del rinvio in data 25 ottobre 2017, quest'ultimo ha ribadito tanto la necessità del rinvio pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria decisione, quanto la rilevanza delle questioni sottoposte alla Corte.

26 In secondo luogo, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 32 delle sue conclusioni, le indicazioni fornite dal giudice del rinvio non sono tali da rendere ipotetica la prima questione.

27 Da quanto precede deriva che tale questione pregiudiziale è ricevibile.

Nel merito

28 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che la nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]» si riferisce soltanto ad un'impresa collegata a tale datore di lavoro in forza di quote di partecipazione o diritti di voto, oppure anche ad un'impresa che, in virtù di vincoli contrattuali o di circostanze di fatto, esercita il medesimo tipo di influenza dominante sul suddetto datore di lavoro.

29 A tale riguardo, occorre rilevare, anzitutto, che l'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 non dà una definizione della nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]», né rinvia su questo punto al diritto degli Stati membri. Orbene, secondo costante giurisprudenza della Corte, dalla necessità di garantire tanto l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione quanto il principio di uguaglianza discende che i termini di una disposizione di tale diritto, la quale non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri ai fini della determinazione del suo senso e della sua portata, devono di norma essere oggetto, nell'intera Unione europea, di un'interpretazione autonoma e uniforme (v., in particolare, sentenze del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punti 29 e 30, nonché del 13 maggio 2015, Lyttle e a., C-182/13, EU:C:2015:317, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

30 La nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]», di cui all'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59, al pari della nozione di «stabilimenti» menzionata all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della medesima direttiva, deve pertanto essere interpretata in modo autonomo e uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 13 maggio 2015, Lyttle e a., C-182/13, EU:C:2015:317, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

31 In via preliminare, si deve precisare che la nozione di «controll[o]» ai fini della direttiva 98/59 fa riferimento, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 50 delle sue conclusioni, a una situazione in cui un'impresa può adottare una decisione strategica o commerciale che costringe il datore di lavoro a prevedere o a pianificare licenziamenti collettivi (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 48).

32 Tanto chiarito, il tenore letterale dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 non consente, di per sé, di determinare quali siano i collegamenti fra l'impresa e il datore di lavoro che permettono di stabilire le circostanze in cui la prima «controll[a]» il secondo. Pertanto, si devono tenere in considerazione la genesi di detta disposizione nonché lo scopo della normativa in esame nel procedimento principale.

33 Per quanto riguarda, in primo luogo, la genesi dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59, occorre ricordare che il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi è stato oggetto, in un primo momento, della direttiva 75/129, citata al punto 3 della presente sentenza, che è stata modificata dalla direttiva 92/56.

34 Il sesto considerando della direttiva 92/56 precisa che tale direttiva mira a garantire l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e comunicazione indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. A tal fine, la direttiva 92/56 ha aggiunto, all'articolo 2 della direttiva 75/129, un paragrafo 4, il quale corrisponde al paragrafo 4 dell'articolo 2 della direttiva 98/59.

35 Tanto la direttiva 98/59 quanto la precedente direttiva 75/129, alla quale la prima si è sostituita, garantiscono un'armonizzazione parziale delle regole di protezione dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, in particolare della procedura da seguire nel caso di siffatti licenziamenti (sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

36 A tal proposito, la Corte ha chiarito che, nell'ambito di questa armonizzazione parziale, il legislatore, adottando prima la direttiva 92/56 e poi la direttiva 98/59, ha voluto colmare una lacuna della sua normativa precedente e fornire una precisazione riguardo agli obblighi dei datori di lavoro facenti parte di un gruppo di imprese. Così, in un contesto economico caratterizzato dall'esistenza di un numero crescente di gruppi siffatti, l'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 98/59 permette di assicurare, quando un'impresa è controllata da un'altra, la realizzazione, in modo effettivo, dello scopo della suddetta direttiva, che, come indicato al suo secondo considerando, consiste nel rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

37 Di conseguenza, la Corte ha accolto l'interpretazione dell'articolo 2, paragrafi 1 e 4, primo comma, della direttiva 98/59 secondo cui, indipendentemente dal fatto che licenziamenti collettivi

siano previsti o progettati in seguito a una decisione dell'impresa che impiega i lavoratori interessati o a una decisione della società controllante, è sempre la prima ad essere tenuta, in quanto datore di lavoro, ad avviare le consultazioni con i rappresentanti dei suoi lavoratori (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 62).

38 Per quanto concerne, in secondo luogo, lo scopo della direttiva 98/59, esso consiste, come emerge chiaramente dal considerando 2 della direttiva stessa, nel rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi. A tale riguardo, la Corte ha precisato che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della suddetta direttiva, le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori che precedono i licenziamenti collettivi vertono sulle 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 (sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punti 27 e 28).

39 A tale scopo, la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi risulta tanto più rafforzata quanto più i criteri utilizzati per definire la nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]», di cui all'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59, sono ampi; tali criteri devono tuttavia rispettare il diritto dell'Unione e i suoi principi, quali il principio di certezza del diritto.

40 Ciò premesso, da un'interpretazione della genesi e dello scopo dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 si evince, da una parte, che la nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]» si riferisce a qualunque impresa che, in virtù dell'appartenenza allo stesso gruppo o di una partecipazione al capitale sociale che le conferisca la maggioranza dei voti in assemblea e/o negli organi decisionali esistenti in seno al datore di lavoro, può costringere quest'ultimo ad adottare una decisione in cui si prevedono o si effettuano licenziamenti collettivi.

41 Inoltre, si devono ritenere incluse in detta nozione anche fattispecie in cui un'impresa, pur non raggiungendo la maggioranza dei voti richiamata al punto precedente, può esercitare un'influenza determinante, ai sensi del punto 31 della presente sentenza, influenza che si manifesta nei risultati delle votazioni all'interno degli organi societari, e ciò in ragione, segnatamente, della frammentazione del capitale sociale del datore di lavoro, di un grado relativamente basso di partecipazione dei soci alle assemblee o dell'esistenza di patti tra soci in seno al datore di lavoro.

42 D'altra parte, al fine di garantire la tutela del principio di certezza del diritto, non possono fondare l'esistenza di una fattispecie in cui un'impresa controlla il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59, criteri puramente fattuali, come quello dell'esistenza di un interesse patrimoniale comune fra il datore di lavoro e l'altra impresa o quello del «comprensibile interesse dell'impresa ad adempiere gli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti dalla direttiva 98/59», proposto dalla Commissione europea nelle sue osservazioni scritte e orali.

43 Peraltro, l'eventuale utilizzo di siffatti criteri potrebbe obbligare il giudice nazionale competente a effettuare indagini laboriose e dall'esito incerto, come quelle riguardanti la valutazione della natura e dell'intensità dei diversi interessi comuni alle imprese interessate, il che potrebbe ledere il suddetto principio di certezza del diritto.

44 Inoltre, è pacifico che un semplice rapporto contrattuale, laddove non consenta a un'impresa di esercitare un'influenza determinante sulle decisioni di licenziamento adottate dal datore di lavoro, non può considerarsi sufficiente a stabilire una relazione di controllo, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59.

45 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che la nozione di «impresa che controlla [il datore di lavoro]» si riferisce a qualsiasi impresa collegata a tale datore di lavoro per mezzo di vincoli di partecipazione al capitale sociale di quest'ultimo o di altri vincoli giuridici che le consentono di esercitare un'influenza determinante sugli organi decisionali del datore di lavoro e di costringerlo a prevedere o a effettuare licenziamenti collettivi.

Sulle questioni seconda, terza, quarta e quinta

46 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alle questioni dalla seconda alla quinta.

Sulle spese

47 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 4, primo comma, 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 la nozione di «impresa che (...) controll[a] [il datore di lavoro]» si riferisce a qualsiasi impresa collegata a tale datore di lavoro per mezzo di vincoli di partecipazione al capitale sociale di quest'ultimo o di altri vincoli giuridici che le consentono di esercitare un'influenza determinante sugli organi decisionali del datore di lavoro e di costringerlo a prevedere o a effettuare licenziamenti collettivi.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.