



## COMUNICATO STAMPA n. 112/24

Lussemburgo, 11 luglio 2024

Sentenza della Corte nella causa C-196/23 | [Plamaro] <sup>i</sup>

### La direttiva sui licenziamenti collettivi si applica anche in caso di pensionamento del datore di lavoro

Un imprenditore è andato in pensione. Il suo pensionamento ha causato la cessazione dei 54 contratti di lavoro negli otto stabilimenti della sua impresa. Otto dipendenti hanno contestato il licenziamento irregolare di cui ritengono essere stati vittime. Il ricorso è stato respinto. Il tribunale spagnolo chiamato a decidere sull'appello deve accertare la validità delle cessazioni dei contratti di lavoro.

La legge spagnola prevede una procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo. Orbene, tale procedura non si applica nel caso in cui le cessazioni siano state causate dal pensionamento del datore di lavoro persona fisica. Il tribunale spagnolo si chiede tuttavia se tale eccezione sia conforme alla direttiva dell'Unione sui licenziamenti collettivi <sup>1</sup>. Esso ha quindi interrogato la Corte di giustizia al riguardo.

La Corte ricorda anzitutto che **l'obiettivo principale della direttiva** consiste nel **far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente**. Essa aggiunge che, secondo la sua giurisprudenza costante, sussiste **licenziamento collettivo**, ai sensi della direttiva suddetta, quando si verificano cessazioni di contratti di lavoro **senza il consenso dei lavoratori** interessati.

Pertanto, essa considera che la **legge spagnola è in contrasto con la direttiva**. Infatti, **quest'ultima si applica, in caso di pensionamento del datore di lavoro**, quando sono raggiunte le soglie di licenziamento previste <sup>2</sup>. La Corte precisa che **tale caso non può essere equiparato a quello del decesso del datore di lavoro** – riguardo al quale essa ha in precedenza dichiarato che la direttiva non si applicava <sup>3</sup> – poiché, a differenza del datore di lavoro deceduto, il datore di lavoro che va in pensione è, in linea di principio, in grado di condurre consultazioni dirette, tra l'altro, a evitare le cessazioni o a ridurre il numero oppure, comunque, ad attenuarne le conseguenze.

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale e, se del caso, la sintesi](#) della sentenza sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Sofia Riesino ☎(+352) 4303 2088.

<sup>i</sup> Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎(+32) 2 2964106.

Restate in contatto!



1 [Direttiva 98/59/CE del Consiglio](#), del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

2 Per un periodo di 30 giorni: un numero di licenziamenti almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori; un numero di licenziamenti almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori; un numero di licenziamenti almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori. Per un periodo di 90 giorni, un numero di licenziamenti almeno pari a 20, indipendentemente dal numero dei lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati. Per il calcolo del numero dei licenziamenti, 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.

3 Sentenza della Corte del 10 dicembre 2009, Rodríguez Mayor e a., [C-323/08](#).