



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 55/15

Lussemburgo, 13 maggio 2015

Sentenza nella causa C-392/13

Andrés Rabal Cañas /

Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial

La definizione di licenziamento collettivo adottata dalla legge spagnola è contraria al diritto dell'Unione

La normativa spagnola introduce come sola unità di riferimento l'«impresa», il che può ostacolare la procedura di informazione e di consultazione prevista nel diritto dell'Unione; viceversa, se l'unità di riferimento fosse lo «stabilimento», i licenziamenti avrebbero dovuto essere qualificati come «licenziamento collettivo»

Una direttiva dell'Unione¹ dispone che, 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. Per «licenziamento collettivo» si intende, tra l'altro, 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, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati. La direttiva non si applica 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.

Dal gennaio 2008, il sig. Andrés Rabal Cañas ha lavorato come agente qualificato della Nexea, una società del gruppo commerciale Correos. L'attività commerciale della Nexea consiste nella fornitura di servizi di posta ibrida. Nel luglio del 2012, la Nexea aveva due stabilimenti a Madrid e a Barcellona, che occupavano, rispettivamente, 164 e 20 persone. Tra l'ottobre ed il novembre 2012 sono giunti a scadenza 5 contratti di lavoro a tempo determinato (3 nello stabilimento di Madrid e 2 in quello di Barcellona). Meno di 90 giorni più tardi, nel dicembre del 2012, altri 13 dipendenti dello stabilimento di Barcellona (tra cui il sig. Rabal Cañas) sono stati licenziati per cause economiche. Il sig. Rabal Cañas ha contestato il proprio licenziamento dinanzi al Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (giudice unico in materia sociale n. 33 di Barcellona, Spagna), sostenendo che la Nexea avrebbe eluso in modo fraudolento l'applicazione della procedura relativa ai licenziamenti collettivi, la quale, in base alla direttiva, avrebbe carattere obbligatorio.

Secondo la legge spagnola, il licenziamento è considerato collettivo quando dei contratti di lavoro cessano per cause economiche, tecniche o organizzative e, nell'arco di 90 giorni, tale cessazione riguarda, in particolare, almeno il 10% dei lavoratori in imprese che ne occupano fra 100 e 300 (fattispecie nella quale rientra la Nexea se si prende in considerazione l'organico complessivo degli stabilimenti di Madrid e di Barcellona). Il giudice spagnolo precisa che, se i 5 contratti di lavoro giunti a conclusione, per il loro carattere temporaneo, durante i mesi di ottobre e novembre del 2012 dovessero aggiungersi ai 13 licenziamenti effettuati nel mese di dicembre del 2012, il totale delle cessazioni di contratti di lavoro sarebbe di 18 nell'arco di 90 giorni, vale a dire più del 10% dell'organico richiesto dalla normativa spagnola per poterle qualificare come «licenziamenti collettivi».

In sostanza, il giudice spagnolo chiede (i) se la direttiva ammetta una normativa nazionale che definisce la nozione di «licenziamento collettivo» utilizzando come sola unità di riferimento l'impresa (nella fattispecie, la Nexea che comprende gli stabilimenti sia di Madrid che di

¹ 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)

Barcellona) anziché lo stabilimento (nella fattispecie, lo stabilimento di Barcellona), (ii) se, per verificare se siano stati effettuati licenziamenti collettivi, si debba tener conto anche delle cessazioni individuali dei 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 e (iii) se, al fine di constatare l'esistenza di licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro stipulati a tempo determinato o un per compito determinato, sia necessario che la causa di tali licenziamenti collettivi derivi da un medesimo contesto di assunzione collettiva per la stessa durata o lo stesso compito.

Nella sua sentenza odierna, la Corte rammenta innanzitutto che, qualora un'impresa comprenda più entità, è l'entità cui i lavoratori colpiti da licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni a costituire lo «stabilimento» ai sensi della direttiva. Si deve pertanto prendere in considerazione il numero di licenziamenti effettuati in ciascun distinto stabilimento di una stessa impresa².

La Corte dichiara che **una normativa nazionale che introduce, come sola unità di riferimento, l'impresa - e non lo stabilimento - viola la direttiva, qualora l'applicazione di tale criterio abbia la conseguenza di ostacolare la procedura di informazione e di consultazione prevista nella direttiva, mentre, se come unità di riferimento fosse stato utilizzato lo stabilimento, i licenziamenti avrebbero dovuto essere qualificati come «licenziamento collettivo»**. La sostituzione della nozione di «stabilimento» con quella di «impresa» può pertanto essere considerata favorevole ai lavoratori solo a condizione che tale elemento sia aggiuntivo e non comporti un abbandono o una riduzione della tutela che sarebbe stata concessa ai lavoratori se il numero di licenziamenti richiesto dalla direttiva ai fini della qualificazione come «licenziamento collettivo» fosse stato raggiunto utilizzando la nozione di stabilimento.

Tuttavia, la Corte segnala che, nel caso del sig Rabal Cañas, i licenziamenti non raggiungevano la soglia prevista dalla legge spagnola a livello dell'impresa (Nexea). Essa aggiunge che, poiché lo stabilimento di Barcellona non occupava, durante il periodo in esame, più di 20 lavoratori, non è stata raggiunta nemmeno la soglia prevista dalla direttiva. Pertanto, **la direttiva non si applica al caso di specie**.

Per quanto riguarda la presa in considerazione dei **contratti stipulati a tempo determinato o per un compito determinato**, la Corte segnala che l'esclusione di tali contratti dall'ambito di applicazione della direttiva risulta chiaramente dal testo e dalla struttura di quest'ultima. Infatti, contratti del genere non cessano su iniziativa del datore di lavoro, bensì in forza delle clausole ivi contenute o della legge applicabile, e ciò avviene alla loro data di scadenza o alla data in cui il compito in questione è stato espletato. **Di conseguenza, per verificare se siano stati effettuati «licenziamenti collettivi» ai sensi della direttiva, non si deve tener conto delle cessazioni individuali di tali contratti**.

Infine, per quanto riguarda la causa dei licenziamenti collettivi, la Corte dichiara che, **per constatare l'esistenza di licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro stipulati a tempo determinato o per un compito determinato, non è necessario che la causa di tali licenziamenti collettivi derivi da un medesimo contesto di assunzione collettiva per la stessa durata o lo stesso compito**. La Corte osserva che la direttiva utilizza un solo criterio qualitativo (ossia che la causa del licenziamento deve essere «non inerente alla persona dei lavoratori»). L'introduzione di altre esigenze limiterebbe l'ambito di applicazione della direttiva e potrebbe pregiudicare l'obiettivo della medesima di tutelare i lavoratori in caso di licenziamenti collettivi.

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

² V. anche la sentenza in data odierna *Lyttle e a.* (causa [C-182/13](#)) nonché la sentenza del 30 aprile 2015 *USDAW e Wilson* (causa [C-80/14](#), comunicato stampa n. [47/15](#)).

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](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582