

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

30 ottobre 2025 (*)

“Domanda pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 3, paragrafo 1, primo comma – Obbligo di notifica preventiva all’autorità pubblica competente del licenziamento collettivo proposto – Conformità della notifica alle prescrizioni della presente direttiva – Insussistenza – Validità del licenziamento – Articolo 4, paragrafo 1, primo comma – Periodo di attesa di 30 giorni”

Nel caso C-134/24 [Tomann] ([i](#)),

concernente una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, proposta dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 1° febbraio 2024, pervenuta alla Corte il 20 febbraio 2024, nel procedimento

UR, in qualità di amministratore giudiziario della V GmbH,

contro

DF,

LA CORTE (Quinta Sezione),

M.

composta dalla sig.ra L. Arastey Sahún (relatore), presidente del giudice, dal sig. J. Passer, dal sig. E. Regan, dal sig. D. Gratsias e dal sig. B. Smulders, giudici,

Procuratore generale: Sig. R. Norkus,

Impiegato: Sig. A. Calot Escobar,

data la procedura scritta,

considerando le osservazioni presentate:

– per UR, in qualità di amministratore giudiziario della V GmbH, dai sigg. Sig.^e M. Richter, Rechtsanwalt,

S.

– per la Commissione europea, dalla sig.ra Delaude e dal sig. B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

Udite le conclusioni dell'avvocato generale all'udienza del 27 febbraio 2025,

rende il presente

Fermare

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, e dell'articolo 6 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), come modificata dalla direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015 (GU 2015, L 263, pag. 1) (in prosieguo: la «direttiva 98/59»).

2 Tale richiesta è stata presentata nell'ambito di una controversia tra UR, in qualità di amministratore giudiziario della V GmbH, e DF in merito alla validità del licenziamento di quest'ultima, avvenuto nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi.

Il quadro giuridico

diritto dell'Unione

3 I considerando 2 e 12 della direttiva 98/59 così recitano:

"(2) considerando che è importante rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico e sociale equilibrato nella Comunità;

[...]

(12) considerando che è opportuno che gli Stati membri garantiscano che i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giudiziarie per garantire il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.

4 L'articolo 1^o paragrafo 1, della presente direttiva prevede:

"Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:"

a) Per "licenziamenti collettivi" si intendono i licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi estranei al singolo lavoratore o ai singoli lavoratori, laddove il numero di licenziamenti è, a seconda della scelta effettuata dagli Stati membri:

i) oppure, per un periodo di [30] giorni:

– almeno pari a 10 negli stabilimenti che impiegano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori,

[...]

ii) ovvero, per un periodo di [90] giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero dei lavoratori abitualmente impiegati negli stabilimenti interessati;

[...]

Ai fini del computo del numero dei licenziamenti di cui al primo comma, lettera a), sono assimilati ai licenziamenti anche i licenziamenti disdetti dal datore di lavoro per uno o più motivi estranei alla persona del lavoratore, purché si tratti di almeno cinque licenziamenti.

5 L'articolo 2 della suddetta direttiva recita:

"1. Quando un datore di lavoro prevede di procedere a licenziamenti collettivi, è tenuto a svolgere tempestivamente consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo.

2. Le consultazioni riguardano almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi e le possibilità di attenuarne le conseguenze mediante l'uso di misure di sostegno sociale volte in particolare ad

aiutare i lavoratori riassegnati a essere reimpiegati o riqualificati.

[...]

3. Per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di formulare proposte costruttive, il datore di lavoro è tenuto, tempestivamente durante le consultazioni:

[...]

b) comunicare loro, in ogni caso, per iscritto:

i) le motivazioni del licenziamento proposto;

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

iii) il numero e le categorie di lavoratori abitualmente impiegati;

(iv) il periodo durante il quale sono previsti i licenziamenti;

(v) i criteri previsti per la scelta dei lavoratori da licenziare nella misura in cui le leggi e/o le prassi nazionali attribuiscono la competenza al datore di lavoro;

[...]

Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta prevista al primo comma, lettere b) i) a v).

6 L'articolo 3, paragrafo 1, primo e quarto comma, della stessa direttiva prevede quanto segue:

"1. Il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto all'autorità pubblica competente ogni proposta di licenziamento collettivo.

[...]

La notifica deve contenere tutte le informazioni pertinenti relative al licenziamento collettivo proposto e alle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori previste dall'articolo 2, compresi i motivi dei licenziamenti, il numero di dipendenti da licenziare, il numero di dipendenti abitualmente impiegati e il periodo durante il quale si prevede che i licenziamenti avranno luogo.

7. Ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 98/59:

"1. I licenziamenti collettivi, il cui piano sia stato notificato all'autorità pubblica competente, hanno effetto non prima di [30] giorni dalla comunicazione prevista dall'articolo 3, comma 1, ferme restando le disposizioni che regolano i diritti individuali in materia di preavviso.

Gli Stati membri possono concedere all'autorità pubblica competente il potere di ridurre il termine di cui al primo comma.

2. L'autorità pubblica competente utilizza il periodo di cui al paragrafo 1 per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti.

3. Nella misura in cui il periodo iniziale previsto al paragrafo 1 è inferiore a [60] giorni, gli Stati membri possono concedere all'autorità pubblica competente la possibilità di prorogare il periodo iniziale fino a [60] giorni dopo la notifica, qualora i problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti non possano essere risolti entro il periodo iniziale.

Gli Stati membri possono concedere all'autorità pubblica competente poteri di estensione più ampi.

Il datore di lavoro deve essere informato della proroga e delle sue motivazioni prima della scadenza del termine iniziale previsto dal comma 1.

[...] »

8 L'articolo 6 di tale direttiva recita quanto segue:

«Gli Stati membri garantiscono che i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori abbiano accesso a procedure amministrative e/o giudiziarie per far rispettare gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.»

diritto tedesco

Il codice civile

9. Ai sensi dell'articolo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Codice civile, di seguito denominato "BGB"):

"Qualsiasi atto giuridico contrario a un divieto legale è nullo, salvo che la legge disponga diversamente."

10. L'articolo 615 del BGB stabilisce:

"Se il creditore di una prestazione accetta la prestazione in ritardo, il prestatore può esigere il compenso pattuito per le prestazioni non eseguite a causa del ritardo, senza essere obbligato a eseguirle successivamente. [...]"

La legge sulla tutela contro il licenziamento

11 L'articolo 17 del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro il licenziamento), nella sua versione applicabile ai fatti del procedimento principale (in prosieguo: il "KSchG"), prevede quanto segue:

“(1) Il datore di lavoro è tenuto a notificare all’agenzia per l’impiego prima di licenziare un dipendente:

1. Negli stabilimenti che impiegano solitamente più di 20 e meno di 60 lavoratori: più di 5 lavoratori,

[...]

nell'arco di 30 giorni di calendario. [...]

[...]

(3) [...] La comunicazione di cui al paragrafo 1 deve essere redatta per iscritto e corredata del parere del comitato aziendale sui licenziamenti. Se il comitato aziendale non esprime un parere, la comunicazione ha effetto se il datore di lavoro fornisce prove che suggeriscono di aver informato il comitato aziendale almeno due settimane prima di procedere alla comunicazione ai sensi del primo periodo del paragrafo 2 e se riferisce sullo stato delle consultazioni. La comunicazione deve contenere informazioni sul nome del datore di lavoro, sulla sede legale e sul tipo di impresa, nonché sui motivi dei licenziamenti proposti, sul numero e sulle categorie dei lavoratori da licenziare e dei lavoratori abitualmente impiegati, sul periodo durante il quale sono previsti i licenziamenti e sui criteri per la selezione dei lavoratori da licenziare. Con l'accordo del comitato aziendale, la comunicazione deve inoltre includere, ai fini del collocamento, informazioni sul sesso, l'età, la professione e la nazionalità dei lavoratori da licenziare. [...]

12 L'articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG recita come segue:

«(1) I licenziamenti che devono essere notificati ai sensi dell'articolo 17 non hanno effetto prima della scadenza di un mese dal ricevimento della notifica da parte dell'agenzia per l'impiego, salvo accordo di

quest'ultima, che può essere dato retroattivamente fino alla data di presentazione della domanda.

(2) In determinati casi, l'agenzia per l'impiego ha la facoltà di decidere che i licenziamenti non abbiano effetto prima che sia trascorso un periodo massimo di due mesi dalla ricezione della notifica.

Libro X del Codice della previdenza sociale

13 Ai sensi dell'articolo 20, paragrafi 1 e 2, del Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (libro X del Codice della previdenza sociale), nella sua versione applicabile alla causa principale:

«(1) L'autorità indaga d'ufficio sui fatti. Determina la natura e l'estensione delle indagini; non è vincolata dalle argomentazioni e dalle richieste di prova delle parti interessate.

(2) L'autorità deve tenere conto di tutte le circostanze rilevanti per il caso concreto, comprese quelle favorevoli alle parti interessate.

La legge sull'organizzazione dei tribunali del lavoro

14 L'articolo 45 dell'Arbeitsgerichtsgesetz (legge sui tribunali del lavoro), nella sua versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: l'"ArbGG"), prevede quanto segue:

"(1) Presso il [Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) (di seguito la "Grande Camera")] è istituita una Grande Camera.

(2) La Grande Camera decide quando una Camera desidera discostarsi dalla decisione di un'altra Camera o della Grande Camera su una questione di diritto.

(3) Il rinvio alla Grande Camera è ammissibile solo se la Camera che ha adottato la decisione dalla quale un'altra Camera intende discostarsi ha dichiarato, su richiesta di quest'ultima, di mantenere la propria posizione di diritto. [...] La Camera interessata statuisce sulla richiesta e sulla replica mediante ordinanza adottata dalla composizione richiesta per le sentenze.

La controversia principale e le questioni pregiudiziali sollevate

15 DF è impiegato presso la V GmbH dal 1994.

2020

16 Il 1° dicembre è stata aperta una procedura di insolvenza nei confronti di questa società e UR è stata nominata amministratore giudiziario.

17 Il 2 dicembre 2020, UR ha risolto il contratto di lavoro di DF con effetto dal 31 marzo 2021. È pacifico che UR ha licenziato più di cinque dipendenti in un periodo di 30 giorni di calendario.

18 Successivamente, DF ha proposto ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo, Germania) chiedendo, da un lato, che il rapporto di lavoro continuasse e, dall'altro, che UR fosse condannata a mantenere il rapporto di lavoro di DF fino alla conclusione definitiva del procedimento avviato per ottenere l'annullamento del suo licenziamento.

19 A sostegno del suo ricorso, DF sostiene che la risoluzione del suo contratto di lavoro è nulla, poiché UR non ha effettuato la notifica dei licenziamenti collettivi prevista dall'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG.

20. UR ha concluso che il ricorso di DF dovesse essere respinto, sostenendo che la normativa in materia di licenziamenti collettivi non si applicava al caso di specie, poiché V GmbH impiegava solo 19 dipendenti al momento dell'avvio della procedura concorsuale che la riguardava. Pertanto, nel caso di specie, non era stata raggiunta la soglia oltre la quale la notifica dei licenziamenti collettivi, come previsto dall'articolo

- 17(1) della legge tedesca sui contratti di lavoro (KSchG), diventa obbligatoria. Inoltre, dall'ordinanza di rinvio emerge chiaramente che, prima del 31 marzo 2021, data di efficacia della risoluzione del contratto di lavoro di DF, UR non aveva emesso tale notifica né aveva sanato l'omissione di tale notifica.
- 21 Con sentenza del 20 aprile 2021, l'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo) ha accolto il ricorso della DF.
- 22 Con sentenza del 3 febbraio 2022, il Landesarbeitsgericht Hamburg (Tribunale superiore del lavoro di Amburgo, Germania) ha respinto il ricorso proposto da UR avverso tale sentenza.
- 23 L'UR ha proposto ricorso in *Revisione* contro tale sentenza dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), che è il giudice del rinvio, il quale ha assegnato la causa principale alla sesta sezione di tale tribunale (di seguito la «sesta sezione»).
- 24 Con ordinanza dell'11 maggio 2023, questa camera ha constatato che, al momento del licenziamento di cui al procedimento principale, la V GmbH impiegava, «di norma», più di 20 lavoratori, cosicché la UR avrebbe dovuto procedere, prima di risolvere il contratto di lavoro della DF, alla notifica dei licenziamenti collettivi ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG.
25. In un'ulteriore ordinanza del 14 dicembre 2023, la Camera ha espresso dubbi circa la sanzione appropriata per la mancata notifica o per la violazione dei requisiti della procedura di notifica ai sensi dell'Assicurazione Sociale Infortuni Tedesca (KSchG). Contrariamente alla sua precedente giurisprudenza, la Camera ha ritenuto che tale mancata notifica o altre violazioni non potessero rendere nulla la risoluzione del contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 134 del Codice Civile Tedesco (BGB). Spetterebbe esclusivamente al legislatore prevedere tale sanzione.
- 26 Tuttavia, da un lato, l'articolo 17, paragrafi 1 e 3, del KSchG, che prevede l'obbligo di notifica preventiva dei licenziamenti collettivi, non può essere considerato una "legge di divieto" ai sensi dell'articolo 134 del BGB. Dall'altro, la "sanzione" della nullità non è prevista nemmeno dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59.
- 27 La Sesta Sezione ritiene tuttavia che, alla luce della giurisprudenza della Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) (in prosieguo: la «Seconda Sezione») relativa alle sanzioni da irrogare in caso di violazioni commesse nell'ambito della procedura di notifica dei licenziamenti collettivi, essa non possa astenersi, nell'ambito della causa di cui è investita, dal dichiarare nullo il licenziamento in questione discostandosi dalla propria giurisprudenza precedente, senza aver previamente proceduto alla consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG, volta a porre fine alle divergenze di interpretazione tra le diverse sezioni di tale tribunale.
- 28 Pertanto, sulla base di tale disposizione, la Sesta Camera, con ordinanza del 14 dicembre 2023, ha rinviato alla Seconda Camera la questione se «[questa] Camera [mantenga] l'analisi [...] secondo cui la risoluzione del contratto di lavoro, in quanto atto giuridico, viola un divieto di legge, ai sensi dell'articolo 134 del [BGB], rendendo la risoluzione nulla, nel caso in cui, al momento della risoluzione, non sia stata effettuata alcuna valida comunicazione ai sensi dell'articolo 17, paragrafi 1 e 3, [del KSchG]».
- 29 Dall'ordinanza di rinvio emerge che questa seconda sezione, che è la formazione del giudice del rinvio che ha presentato la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, ha finora ritenuto che la risoluzione del contratto di lavoro, effettuata in assenza di tale previa comunicazione, è nulla e non può porre fine al contratto di lavoro stesso.
30. Tuttavia, alla luce della questione sottoposta dalla Sesta Sezione, la Seconda Sezione, al pari della Sesta Sezione, ritiene che possa essere sproporzionato ritenere, in particolare alla luce degli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, che la risoluzione del contratto di lavoro in questione debba essere annullata in assenza di previa comunicazione dei licenziamenti collettivi. A parere della Seconda Sezione, occorre distinguere tra l'ipotesi di totale assenza di tale comunicazione e quella di una comunicazione dei

licenziamenti collettivi che non soddisfino i requisiti formali o sostanziali previsti dal diritto nazionale o dell'Unione.

- 31 Per quanto riguarda la prima ipotesi, vale a dire la totale assenza di preavviso di licenziamento collettivo, la Seconda Camera indica che, secondo il diritto nazionale, un contratto di lavoro disdetto continua a produrre effetti fino alla scadenza di un periodo di attesa di un mese, conformemente all'articolo 18, paragrafo 1, della KSchG (Legge federale sul lavoro). Pertanto, la risoluzione di un contratto di lavoro nell'ambito di un piano di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di preavviso può produrre effetti solo a partire dal momento in cui tale preavviso è stato effettuato.
- 32 La suddetta camera precisa inoltre che, ai sensi dell'articolo 18, paragrafo 1, gli effetti di tale risoluzione sarebbero "sospesi" fino all'effettuazione della comunicazione dei licenziamenti collettivi inizialmente omessa, al fine di consentire all'agenzia per l'impiego competente di predisporre il collocamento dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo.
- 33 Tuttavia, poiché tale disposizione deve essere interpretata conformemente al diritto dell'Unione, la stessa Camera chiede se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che una tale risoluzione non può avere effetto prima della scadenza del termine di 30 giorni ivi previsto.
- 34 Per quanto riguarda la seconda ipotesi menzionata al punto 30 della presente sentenza, la Seconda Sezione ritiene che l'articolo 4, paragrafo 1, debba essere interpretato nel senso che il termine di 30 giorni previsto da tale disposizione e quello previsto dall'articolo 18, paragrafo 1, del KSchG possono iniziare a decorrere, e quindi a scadere, solo se la notifica dei licenziamenti collettivi è conforme all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva 98/59.
- 35 Tale interpretazione sarebbe corroborata, in primo luogo, dal riferimento, contenuto nell'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva, all'articolo 3, paragrafo 1, della stessa e, in secondo luogo, dall'obiettivo perseguito dall'obbligo di notifica dei licenziamenti collettivi, vale a dire consentire all'autorità pubblica competente di ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti, conformemente all'articolo 4, paragrafi 2 e 3, di tale direttiva.
- 36 Inoltre, la Seconda Camera esamina se un datore di lavoro che abbia risolto contratti di lavoro senza previa comunicazione del piano di licenziamenti collettivi nell'ambito del quale tali risoluzioni hanno luogo possa successivamente sanare tale mancanza di comunicazione, con la conseguenza che tali risoluzioni hanno effetto alla scadenza del termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, senza che sia necessario un ulteriore recesso da tali contratti.
- 37 Secondo questa Camera, il fatto che tale termine di 30 giorni inizi a decorrere solo dalla data di detta regolarizzazione garantirebbe all'autorità pubblica competente un termine minimo per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi in questione, conformemente all'articolo 4, paragrafi 2 e 3, della stessa direttiva.
- 38 La suddetta Camera ritiene che la sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#) (C-188/03, EU:C:2005:59), non osti a tale interpretazione. Infatti, in tale sentenza, la Corte si è limitata a rilevare che è possibile risolvere i contratti di lavoro solo dopo la loro notifica all'autorità pubblica competente, ma non ha dichiarato che siffatte risoluzioni dei contratti di lavoro in assenza di previa notifica dei licenziamenti collettivi nelle debite forme siano "irrimediabilmente" nulle.
- 39 Pertanto, la "sanzione" in caso di tardiva comunicazione dei licenziamenti collettivi consisterebbe nella sospensione temporanea degli effetti giuridici delle risoluzioni dei contratti di lavoro e nell'obbligo per il datore di lavoro di retribuire i lavoratori interessati fino alla scadenza del termine di 30 giorni.
- 40 Infine, la Seconda Sezione chiede di accertare, con riferimento all'articolo 6 della direttiva 98/59, ai sensi del quale gli Stati membri garantiscono ai rappresentanti dei lavoratori e/o ai lavoratori l'accesso a procedure amministrative e/o giudiziarie per far rispettare gli obblighi previsti da tale direttiva, se il diritto

nazionale possa attribuire alla sola autorità pubblica competente il potere di esaminare la conformità della notifica preventiva del progetto di licenziamento collettivo e di stabilire la scadenza del termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva. Una tale determinazione sarebbe quindi vincolante per i giudici del lavoro e per un lavoratore che intenda contestare, nell'ambito di una controversia relativa alla cessazione del rapporto di lavoro, una siffatta determinazione amministrativa mediante ricorso giurisdizionale.

41 La Seconda Sezione osserva che, come emerge dalla sentenza del 5 ottobre 2023, [Brink's Cash Solutions](#) (C-496/22, EU:C:2023:741, punto 45), l'articolo 6 della stessa direttiva impone agli Stati membri di garantire una tutela giurisdizionale effettiva ai rappresentanti dei lavoratori e/o ai lavoratori stessi. Tuttavia, tale obbligo riguarda unicamente la procedura di consultazione prevista dall'articolo 2 della direttiva 98/59, in cui non interviene alcuna autorità e che, a differenza della procedura di notifica preventiva del progetto di licenziamento collettivo prevista dagli articoli 3 e 4 della stessa, mira a impedire la risoluzione dei contratti di lavoro dei lavoratori interessati. Qualsiasi altra interpretazione sarebbe incompatibile con l'uso dei termini "e/o" nell'articolo 6 e nel considerando 12 di tale direttiva.

42 In tali circostanze, la Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

"1) Se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [98/59] debba essere interpretato nel senso che la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un licenziamento collettivo soggetto a preavviso può porre fine al rapporto di lavoro del lavoratore interessato solo dopo la scadenza del periodo di attesa.

Se la risposta alla prima domanda è sì:

2) Si deve ritenere che la scadenza del periodo di attesa non sia subordinata solo alla notifica di un licenziamento collettivo, ma che tale notifica debba soddisfare anche i requisiti dell'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva 98/59?

3) Può un datore di lavoro che, senza aver regolarmente notificato un licenziamento collettivo, abbia risolto contratti di lavoro soggetti all'obbligo di notifica, regolarizzare tale notifica, con la conseguenza che i rapporti di lavoro dei lavoratori interessati cessano al termine del periodo di attesa, a causa delle risoluzioni dei contratti di lavoro già pronunciate in precedenza?

Se le risposte alla prima e alla seconda domanda sono affermative:

4) Se sia compatibile con l'articolo 6 della direttiva 98/59 il fatto che il diritto nazionale lasci all'autorità competente il compito di stabilire, mediante un atto non impugnabile dal lavoratore e vincolante per i giudici del lavoro, la data esatta di scadenza del periodo di attesa, oppure se il lavoratore debba necessariamente disporre di un diritto di ricorso giurisdizionale per verificare la fondatezza della determinazione effettuata dall'autorità.

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

43 Secondo una giurisprudenza costante, la procedura istituita dall'articolo 267 TFUE costituisce uno strumento di cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali, mediante il quale la prima fornisce ai secondi gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione di cui essi hanno bisogno per la risoluzione delle controversie che sono chiamati a dirimere e che la giustificazione della pronuncia pregiudiziale non risiede nella formulazione di pareri consultivi su questioni generali o ipotetiche, bensì nell'esigenza inerente alla risoluzione effettiva di una controversia [sentenza del 16 maggio 2024, [Toplofikatsia Sofia \(Nozione di domicilio del convenuto\)](#), C-222/23, EU:C:2024:405, punto 39 e giurisprudenza ivi citata].

- 44 Come emerge dal tenore letterale dell'articolo 267 TFUE, la pronuncia pregiudiziale richiesta deve essere «necessaria» per consentire al giudice del rinvio di «pronunciare la sua sentenza» nella controversia di cui è investito [sentenza del 16 maggio 2024, [Toplofikatsia Sofia \(Nozione di domicilio del convenuto\)](#) , C-222/23, EU:C:2024:405, punto 40 e giurisprudenza ivi citata].
- 45 La Corte ha così ricordato che risulta sia dal tenore letterale sia dalla struttura dell'articolo 267 TFUE che il procedimento pregiudiziale presuppone, in particolare, che dinanzi ai giudici nazionali sia effettivamente pendente una controversia, nell'ambito della quale questi ultimi sono chiamati a pronunciarsi su una questione che può tener conto della pronuncia pregiudiziale [sentenza del 16 maggio 2024, [Toplofikatsia Sofia \(Nozione di domicilio del convenuto\)](#) , C-222/23, EU:C:2024:405, punto 41 e giurisprudenza ivi citata].
- 46 Ora, nel caso di specie, benché l'ammissibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale non sia stata contestata da nessuna delle parti che hanno depositato osservazioni scritte nell'ambito della presente causa, occorre rilevare che la controversia principale non sarà, in definitiva, decisa dalla Seconda Sezione, poiché tale controversia è attualmente pendente dinanzi alla Sesta Sezione.
- 47 Tuttavia, secondo le indicazioni della Seconda Sezione riassunte ai punti da 25 a 28 della presente sentenza, la decisione che questa Sezione è chiamata a pronunciare, tenendo eventualmente conto della futura pronuncia pregiudiziale della Corte nella presente causa, costituisce una tappa necessaria per la soluzione della controversia principale.
- 48 In effetti, la Seconda Camera è stata adita dalla Sesta Camera sulla base del paragrafo 3 dell'articolo 45 dell'ArbGG. Ai sensi di tale paragrafo, letto in combinato disposto con il paragrafo 2 del presente articolo, quando una Camera del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) intende discostarsi dalla decisione di un'altra Camera o della Grande Camera su una questione di diritto, spetta alla Grande Camera decidere, a condizione, tuttavia, che la Camera dalla cui decisione si intende discostarsi abbia previamente dichiarato, su richiesta della Camera adita, di mantenere la propria posizione giuridica.
- 49 Ciò premesso, sembra che la procedura di consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG sia necessaria, in quanto fase intermedia obbligatoria prevista dal diritto nazionale, prima che la Sesta Sezione possa pronunciarsi sul merito del procedimento principale pendente dinanzi ad essa [v., in tal senso e per analogia, sentenza del 6 ottobre 2021, [W.Ž. \(Sezione straordinaria del riesame e degli affari pubblici della Corte suprema – Nomina\)](#) , C-487/19, EU:C:2021:798, punto 94 e giurisprudenza ivi citata].
- 50 Tale procedura di consultazione interna sembra quindi rispondere a un'esigenza oggettiva di questa sesta camera, vale a dire quella di porre fine alle divergenze di interpretazione tra le diverse camere del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), consentendo così a quest'ultima, che intenda discostarsi dalla decisione di un'altra camera o della Grande Camera su una questione giuridica, di pronunciarsi in ultima analisi sul merito della controversia principale pendente dinanzi ad essa.
- 51 A tale riguardo, occorre rilevare che, secondo la giurisprudenza della Corte, la nozione di «emanazione della sentenza», ai sensi dell'articolo 267, secondo comma, TFUE, deve essere interpretata estensivamente, in quanto comprende l'intero procedimento che conduce alla sentenza del giudice del rinvio (sentenza dell'11 giugno 2015, [Fahnenbrock e a.](#) , C-226/13, C-245/13 e C-247/13, EU:C:2015:383, punto 30 e giurisprudenza ivi citata), nozione che comprende l'intero processo di formazione della sentenza (sentenza del 17 febbraio 2011, [Weryński](#) , C-283/09, EU:C:2011:85, punto 42).
- 52 Ne consegue che la Seconda Sezione è autorizzata a sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale nell'ambito della procedura di consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG.
- 53 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Sulle questioni preliminari

Sulla prima domanda

- 54 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che la risoluzione di un contratto di lavoro, intervenuta nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi soggetto all'obbligo di notifica all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, possa avere effetto solo alla scadenza del termine di 30 giorni previsto dal medesimo articolo 4, paragrafo 1, primo comma.
- 55 Per rispondere a tale questione, occorre sottolineare che, secondo una giurisprudenza costante, ai fini dell'interpretazione di una disposizione del diritto dell'Unione, occorre tener conto non solo del suo tenore letterale, ma anche del contesto in cui essa si colloca e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui fa parte (sentenza del 13 luglio 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 56 Per quanto riguarda, in primo luogo, il tenore letterale dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59, occorre ricordare che, ai sensi di tale disposizione, «[i] licenziamenti collettivi il cui piano è stato notificato all'autorità pubblica competente prendono effetto non prima di [30] giorni dopo la notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, [primo comma], fatte salve le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso».
- 57 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, «il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto all'autorità pubblica competente ogni progetto di licenziamento collettivo».
- 58 Pertanto, secondo il tenore letterale di tali disposizioni, la risoluzione di un contratto di lavoro nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi non può avere effetto prima della scadenza del termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, che decorre dalla data di notifica di tale piano (v., in tal senso, sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, punto 50), il che implica necessariamente la notifica di tale piano da parte del datore di lavoro all'autorità pubblica competente. Ne consegue che, in assenza di tale notifica, una risoluzione siffatta non può avere effetto.
- 59 In secondo luogo, per quanto riguarda il contesto in cui si colloca l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva e l'obiettivo perseguito da tale disposizione, dall'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 98/59 emerge che il fatto che i licenziamenti notificati all'autorità pubblica competente possano avere effetto solo alla scadenza del termine previsto da tale articolo 4, paragrafo 1, primo comma, è giustificato dall'obbligo incombente a tale autorità di avvalersi di tale termine per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi così previsti. L'obbligo di notifica consente quindi a detta autorità di esplorare, sulla base di tutte le informazioni trasmesse dal datore di lavoro, le possibilità di limitare, mediante misure adeguate ai dati che caratterizzano il mercato del lavoro e l'attività economica in cui si verificano tali licenziamenti collettivi, le conseguenze negative di tali licenziamenti (vedere, in tal senso, sentenza del 13 luglio 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).
- 60 Il presente articolo 4, paragrafo 1, primo comma, garantisce quindi un termine minimo di cui l'autorità pubblica competente deve poter disporre per ricercare soluzioni a favore dei lavoratori interessati (sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, punto 51).
- 61 Ne consegue che, tenuto conto del contesto in cui si colloca il medesimo articolo 4, paragrafo 1, lettera a), l'autorità pubblica competente può ritenere che la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi non produca effetti prima della scadenza del termine di 30 giorni previsto da tale disposizione, che decorre dalla notifica di tale piano a detta autorità, il che implica necessariamente la notifica di detto piano da parte del datore di lavoro a detta autorità.
- 62 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 79 delle sue conclusioni, l'obiettivo perseguito da tale disposizione, consistente nel consentire a tale autorità, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 98/59, di ricercare, durante tale periodo, soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi

previsti, sarebbe compromesso se la risoluzione di un contratto di lavoro nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi potesse avere effetto in assenza di tale notifica o prima della scadenza di tale termine.

63 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che la risoluzione di un contratto di lavoro, intervenuta nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi soggetto all'obbligo di notifica all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, può avere effetto solo alla scadenza del termine di trenta giorni previsto dal medesimo articolo 4, paragrafo 1, primo comma.

Per quanto riguarda la seconda domanda

64 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che la scadenza del termine di trenta giorni previsto da tale articolo presuppone non solo che sia stata effettuata la notifica del piano di licenziamenti collettivi, ma anche che il contenuto di tale notifica sia conforme ai requisiti previsti dall'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, di tale direttiva.

65 UR contesta l'ammissibilità di questa seconda questione, sostenendo che la Seconda Sezione non ha dimostrato con precisione la sua rilevanza, sia ai fini della risposta alla questione posta dalla Sesta Sezione ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG, in particolare alla luce dei fatti alla base del procedimento principale pendente dinanzi a tale Sesta Sezione, sia ai fini della definizione di tale procedimento. Poiché, nel caso di specie, il datore di lavoro coinvolto nel procedimento principale non ha previamente comunicato il progetto di licenziamento collettivo, la seconda questione è pertanto irrilevante.

66 A tal proposito, occorre ricordare che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale investito della controversia, e che deve essere responsabile della decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze del caso di specie, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la sentenza, sia la rilevanza delle questioni sottoposte alla Corte. Di conseguenza, quando le questioni sottoposte vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte è, in linea di principio, tenuta a statuire [sentenza del 7 novembre 2024, [Adusbef \(Pont Morandi\)](#), C-683/22, EU:C:2024:936, punto 36 e giurisprudenza ivi citata].

67 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione beneficiano di una presunzione di rilevanza [sentenza del 7 novembre 2024, [Adusbef \(Pont Morandi\)](#), C-683/22, EU:C:2024:936, punto 37 e giurisprudenza ivi citata]. Tuttavia, come emerge dalla giurisprudenza menzionata al punto 43 della presente sentenza, la giustificazione di una pronuncia pregiudiziale non risiede nella formulazione di pareri consultivi su questioni generali o ipotetiche, bensì nell'esigenza inerente alla risoluzione effettiva di una controversia.

68 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio emerge che, prima della risoluzione del contratto di lavoro in questione, avvenuta nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro nel procedimento principale ha omesso di notificare tale piano all'autorità pubblica competente, conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59. La controversia nel procedimento principale riguarda pertanto la «sanzione» da infliggere a tale datore di lavoro per il mancato rispetto dell'obbligo di notifica previsto da tale disposizione, e non la conformità del contenuto di tale notifica alle prescrizioni di cui all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, di tale direttiva.

69 Ne consegue che la seconda questione è ipotetica, in quanto non ha alcun rapporto con l'oggetto della controversia principale.

70 Inoltre, il fatto che tale questione possa rivelarsi utile nell'ambito della procedura di consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG non elimina il carattere ipotetico della questione (v., per

analogia, sentenza del 10 novembre 2016, [Private Equity Insurance Group](#) , C-156/15, EU:C:2016:851, punto 58).

71 Di conseguenza, la seconda questione è irricevibile.

Sulla terza domanda

72 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, e l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 debbano essere interpretati nel senso che un datore di lavoro che abbia risolto un contratto di lavoro senza notificare all'autorità pubblica competente il piano di licenziamenti collettivi nell'ambito del quale avviene tale risoluzione, in violazione della prima disposizione, può sanare la mancanza di tale notifica, di modo che la risoluzione abbia effetto 30 giorni dopo tale rettifica.

73 Occorre ricordare che la presente direttiva impone a qualsiasi datore di lavoro che intenda procedere a licenziamenti collettivi di rispettare due obblighi procedurali.

74 Da un lato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale direttiva, il datore di lavoro che intenda procedere a licenziamenti collettivi è tenuto a consultare i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva, tali consultazioni devono riguardare almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi e le possibilità di attenuarne le conseguenze mediante l'uso di misure sociali di accompagnamento, in particolare quelle volte a favorire la riqualificazione o la riqualificazione dei lavoratori in esubero. In particolare, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, di tale direttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni pertinenti e, in ogni caso, a fornire loro per iscritto le informazioni previste da tale disposizione.

75 D'altro canto, la notifica di un piano di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente deve, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della stessa direttiva, contenere, in particolare, i motivi del licenziamento, il numero dei lavoratori da licenziare, il numero dei lavoratori abitualmente impiegati e il periodo durante il quale si prevede che i licenziamenti avranno luogo.

76 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 93 delle sue conclusioni, tali obblighi procedurali sono stati previsti dal legislatore dell'Unione per rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, in particolare per preservare la certezza del diritto.

77 Pertanto, il datore di lavoro interessato non può procedere alla risoluzione dei contratti di lavoro in caso di licenziamento collettivo senza aver rispettato i suddetti obblighi procedurali (sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#) , C-188/03, EU:C:2005:59, punto 41).

78 Pertanto, come emerge dalla giurisprudenza citata al punto 58 della presente sentenza, conformemente all'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59, le risoluzioni dei contratti di lavoro intervenute nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi hanno effetto solo allo scadere del termine di trenta giorni previsto da tale disposizione.

79 Dalla giurisprudenza emerge inoltre che, riservando espressamente le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso, l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, comprende necessariamente l'ipotesi di cessazioni di contratti di lavoro già intervenute, che fanno decorrere tale termine. Infatti, la riserva relativa alla scadenza di un termine di preavviso diverso da quello previsto da tale direttiva sarebbe priva di significato se non avesse iniziato a decorrere alcun termine di preavviso (sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#) , C-188/03, EU:C:2005:59, punto 52).

80 In tali circostanze, occorre rilevare che gli articoli 3 e 4 di tale direttiva non ostano alla risoluzione dei contratti di lavoro nel corso della procedura da essi istituita, purché tale risoluzione intervenga dopo la

notifica del piano di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente (sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, punto 53).

- 81 Una siffatta interpretazione di tali disposizioni, che garantisce all'autorità pubblica competente un termine effettivo di 30 giorni per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi programmati per i lavoratori interessati, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della stessa direttiva, non solo deriva dalla formulazione di tali disposizioni, i cui termini stessi fanno sì che l'obbligo di notifica si applichi ai piani di licenziamenti collettivi, vale a dire ai licenziamenti collettivi che non sono ancora stati attuati mediante la risoluzione dei contratti di lavoro interessati, ma garantisce altresì che tali lavoratori possano verificare se la notifica del piano di licenziamenti collettivi sia stata effettuata conformemente alla direttiva 98/59.
- 82 Di conseguenza, non si può ammettere che, nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro possa procedere alla risoluzione di un contratto di lavoro prima della notifica di tale piano prevista dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della presente direttiva, essendo l'effetto della risoluzione sospeso fino alla regolarizzazione di tale notifica.
- 83 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 96 delle sue conclusioni, la sequenza delle procedure e, di conseguenza, gli obblighi previsti da tali procedure, come concepiti dal legislatore dell'Unione, sarebbero compromessi se il datore di lavoro potesse notificare il licenziamento collettivo previsto dopo la risoluzione dei contratti di lavoro interessati mediante una siffatta sospensione temporanea. Tale sospensione temporanea comprometterebbe quindi l'efficacia degli obblighi procedurali previsti da tale direttiva e ne comprometterebbe l'obiettivo stesso, che è quello di garantire che i licenziamenti collettivi previsti siano preceduti dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dalla notifica all'autorità pubblica competente.
- 84 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, e l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro che ha risolto un contratto di lavoro senza notificare all'autorità pubblica competente il piano di licenziamenti collettivi nell'ambito del quale avviene il licenziamento, in violazione di tale prima disposizione, non può sanare la mancanza di tale notifica in modo tale che detto licenziamento abbia effetto 30 giorni dopo tale rettifica.

Sulla quarta domanda

- 85 Con la quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 6 della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che il diritto nazionale può lasciare all'autorità pubblica competente il compito di stabilire, mediante un atto non impugnabile dal lavoratore e vincolante per i giudici nazionali, la data esatta di scadenza del termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, oppure nel senso che il diritto nazionale deve riconoscere al lavoratore un diritto di ricorso giurisdizionale affinché sia esaminata la fondatezza di tale determinazione effettuata da detta autorità.
- 86 Da un lato, per le stesse ragioni esposte al punto 65 della presente sentenza, relative alla ricevibilità della seconda questione, la UR sostiene che la quarta questione è irricevibile.
- 87 Per contro, la Commissione europea ritiene che, poiché la controversia principale riguarda unicamente le conseguenze della mancata comunicazione del piano di licenziamenti collettivi previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva in parola, e non la conformità del contenuto di tale comunicazione alle prescrizioni previste dal terzo comma di tale paragrafo, la quarta questione è di natura ipotetica.
- 88 A questo proposito, occorre rilevare che, nel caso di specie, sebbene il datore di lavoro nel procedimento principale non abbia notificato il piano di licenziamento collettivo, nessun elemento del fascicolo a disposizione della Corte indica che l'autorità pubblica competente abbia fissato in modo definitivo e vincolante la data di scadenza del termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva.

- 89 Ne consegue che la quarta questione ha natura ipotetica, ai sensi della giurisprudenza citata al punto 43 della presente sentenza.
- 90 Di conseguenza, la quarta questione è irricevibile.

Sulle spese

- 91 Poiché il procedimento costituisce, nei confronti delle parti del procedimento principale, una questione incidentale sollevata dinanzi al giudice del rinvio, spetta a quest'ultimo statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle sostenute dalle parti stesse, non possono dar luogo a rifusione.

Per tali motivi, la Corte (Quinta Sezione) stabilisce quanto segue:

- 1) **Articolo 4(1), 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, modificata dalla direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015,**

deve essere interpretato nel senso che:

La risoluzione del contratto di lavoro, intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di comunicazione all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della presente direttiva, può avere effetto solo allo scadere del termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma.

- 2) **Articolo 3, paragrafo 1, primo comma, e articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59, come modificata dalla direttiva 2015/1794,**

deve essere interpretato nel senso che:

Il datore di lavoro che ha risolto un contratto di lavoro senza aver comunicato all'autorità pubblica competente il piano di licenziamento collettivo nell'ambito del quale avviene tale risoluzione, in violazione della presente prima disposizione, non può regolarizzare l'assenza di tale comunicazione affinché la risoluzione stessa abbia effetto decorsi 30 giorni da tale regolarizzazione.

Firme

* Lingua del procedimento: tedesco.

[i](#) Il nome in questo caso è fittizio. Non corrisponde al vero nome di nessuna delle parti del procedimento.