

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

30 ottobre 2025 ([*](#))

“Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 3, paragrafo 1, primo comma – Notifica errata o incompleta del progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente – Articolo 4, paragrafo 1, primo comma – Termine di attesa di 30 giorni – Validità del licenziamento – Articolo 6 – Sanzioni”

Nel caso C-402/24 [Sewel] ([i](#)),

concernente una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, proposta dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 23 maggio 2024, pervenuta alla Corte il 10 giugno 2024, nel procedimento

BL

contro

Dr. A, in qualità di amministratore giudiziario della Luftfahrtgesellschaft Walter mbH ,

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 BL, dai sigg. ^{. Posner} e Stickler-Posner, Rechtsanwälte,

– per il governo greco, dal signor V. Baroutas e dalla signora ^{M.} Tassopoulou, in qualità di agenti,

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

Considerata la decisione presa, sentito l'avvocato generale, di esaminare la causa senza conclusioni, rende il presente

Fermare

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 3, 4 e 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 La presente richiesta è stata presentata nell'ambito di una controversia tra BL e il dott. ^A, in qualità di amministratore giudiziario della Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, in merito alla validità del licenziamento di BL, 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 30 negli stabilimenti che impiegano abitualmente almeno 300 lavoratori;

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

[...]»

- 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.

Gli Stati membri possono prevedere che i rappresentanti dei lavoratori possano avvalersi di esperti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

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

a) fornire loro tutte le informazioni utili e

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:

"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, paragrafi 1 e 2, 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 programmati.

8 L'articolo 6 di tale direttiva prevede:

«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):

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

La legge sulla tutela contro il licenziamento

10 L'articolo 4 del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro il licenziamento), nella sua versione applicabile ai fatti del procedimento principale (in prosieguo: il "KSchG"), prevede quanto segue:

“Quando un lavoratore desidera contestare un licenziamento perché socialmente ingiustificato o, per altri motivi, giuridicamente invalido, è tenuto, entro tre settimane dalla notifica scritta del licenziamento, a presentare ricorso all'[Arbeitsgericht (tribunale del lavoro, Germania)], chiedendo che venga dichiarato che il licenziamento non ha posto fine al rapporto di lavoro. [...]”

11. Ai sensi dell'articolo 17 del KSchG:

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

[...]

2. Negli stabilimenti che impiegano abitualmente almeno 60 e meno di 500 lavoratori: il 10% dei lavoratori abitualmente impiegati nello stabilimento o più di 25 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.

13 L'articolo 20, paragrafo 1, del KSchG prevede:

«Le decisioni dell'agenzia per l'impiego di cui all'articolo 18, paragrafi 1 e 2, sono prese dalla sua direzione o da un comitato (organo decisionale). [...]»

Libro III del Codice della sicurezza sociale

14 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, del Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (libro III del Codice della previdenza sociale), nella sua versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il "SGB III"):

"I datori di lavoro devono informare tempestivamente le agenzie per l'impiego dei cambiamenti che interessano l'azienda e che potrebbero avere un impatto sull'occupazione. Ciò include, in particolare, la notifica alle agenzie

[...]

4) piani di riduzione dell'attività o di trasferimento, nonché le relative ripercussioni e

5) Piani previsti per evitare licenziamenti dei lavoratori o per organizzare la loro transizione verso nuovi posti di lavoro.

15 L'articolo 38 del SGB III prevede quanto segue:

“(1) Le persone il cui contratto di lavoro sta per scadere sono tenute a registrarsi come persone in cerca di lavoro presso l'agenzia per l'impiego entro tre mesi dalla scadenza del contratto di lavoro, fornendo i propri dati personali e la data di cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il periodo tra la conoscenza della data di cessazione del rapporto di lavoro e la cessazione stessa sia inferiore a tre mesi, devono registrarsi entro tre giorni dalla conoscenza della data di cessazione. L'obbligo di registrazione sussiste indipendentemente dal fatto che la continuazione del rapporto di lavoro sia invocata in giudizio o sia presa in considerazione dal datore di lavoro. [...]

(1a) L'agenzia per l'impiego competente deve effettuare un colloquio iniziale di consulenza e di inserimento con la persona registrata come richiedente lavoro ai sensi del paragrafo 1, immediatamente dopo la sua registrazione come richiedente lavoro, [...] »

La legge sull'organizzazione dei tribunali del lavoro

16 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

17 BL lavorava dal 2012 come capitano presso la Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, che impiegava circa 348 dipendenti.

18 Il 15 giugno 2020, questa società, ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, del KSchG, ha avviato una procedura di consultazione con i rappresentanti del personale dei capitani in vista del licenziamento di questi ultimi.

19 Il 30 giugno 2020 la suddetta società ha deciso di cessare con effetto immediato la propria attività.

- luglio A
- 20 Il 1° 2020 è stata aperta una procedura concorsuale nei confronti della stessa società. Il dott. è stato nominato amministratore giudiziario.
- A
- 21 Lo stesso giorno, il Dott. ha notificato all'autorità pubblica competente la proposta di licenziamento collettivo. Il parere definitivo dei rappresentanti del personale non è stato allegato a tale notifica. Inoltre, per quanto riguarda la possibilità, prevista in via sussidiaria dal diritto nazionale, di allegare una relazione sullo stato delle consultazioni, la notifica si è limitata a indicare che la procedura di consultazione era stata avviata e sarebbe proseguita, senza tuttavia fornire alcuna informazione sul contenuto delle discussioni svoltesi nell'ambito di tale procedura.
- 22 Tale autorità ha accusato ricevuta della notifica del piano di licenziamenti collettivi, precisando di aver confermato "esclusivamente" la ricezione dei documenti allegati a tale notifica.
- A
- 23 All'inizio di luglio 2020, il dott. ha licenziato l'equipaggio di cabina e il personale di terra, per i quali non era stata istituita alcuna rappresentanza dei lavoratori.
- 24 Con lettera del 29 luglio 2020, ha inoltre risolto i contratti di lavoro di BL e di altri capitani nell'ambito di un piano di licenziamenti collettivi, con effetto entro tre mesi.
- 25 Il 17 agosto 2020, BL ha presentato ricorso presso il Tribunale del lavoro di Berlino (Arbeitsgericht Berlin, Germania), chiedendo che la risoluzione del suo contratto di lavoro fosse invalida e che il rapporto di lavoro dovesse essere mantenuto. A sostegno del suo ricorso, ha sostenuto, tra l'altro, che non era stata seguita la procedura di consultazione prevista dal KSchG.
- 26 Con decisione del 30 settembre 2020, questo tribunale si è dichiarato incompetente a conoscere del presente ricorso e ha rinviato la causa all'Arbeitsgericht Düsseldorf (Tribunale del lavoro di Düsseldorf, Germania).
- 27 Con sentenza del 26 novembre 2020, quest'ultimo tribunale ha respinto il ricorso di BL, sostenendo che tale procedura di consultazione e la procedura di notifica del piano di licenziamenti collettivi erano state regolarmente rispettate.
- 28 Con sentenza del 28 ottobre 2021, il Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tribunale superiore del lavoro di Düsseldorf, Germania) ha respinto il ricorso presentato da BL avverso quest'ultima sentenza.
- 29 BL ha proposto ricorso per *revisio*ne avverso tale sentenza dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), che è il giudice del rinvio. La causa è stata assegnata alla sesta sezione di tale tribunale (di seguito la "sesta sezione").
- 30 Questa Camera osserva che la risoluzione del procedimento principale dipende dalla questione se la mancata comunicazione adeguata del progetto di licenziamento collettivo comporti necessariamente l'invalidità della risoluzione del contratto di lavoro in questione, in assenza di una sanzione prevista dal diritto nazionale, in caso di mancata comunicazione del progetto di licenziamento collettivo o in caso di comunicazione errata o incompleta dello stesso. A tale riguardo, la Camera segnala che, fino ad ora, secondo la propria giurisprudenza, la sanzione applicata in caso di inosservanza di tale obbligo è l'invalidità della risoluzione dei contratti di lavoro interessati, ai sensi dell'articolo 134 del Codice civile.
- 31 Pertanto, si precisa che la sanzione pronunciata sulla base di tale disposizione ha l'effetto di far proseguire il rapporto di lavoro, il che implica il pagamento al lavoratore della sua retribuzione, fino a quando il datore di lavoro non risolva nuovamente il contratto di lavoro di quest'ultimo, dopo aver avviato una nuova procedura di consultazione e di notifica, a condizione che siano raggiunte le soglie previste dall'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG.

- 32 La Sesta Sezione osserva tuttavia che non intende mantenere tale giurisprudenza, in quanto la sanzione della nullità, pur rispettando il principio dell'effetto utile, è contraria al principio di proporzionalità in quanto, da un lato, la mancata comunicazione del piano di licenziamenti collettivi all'autorità pubblica competente non dovrebbe avere ripercussioni sulla volontà del datore di lavoro di risolvere il contratto individuale di lavoro e, dall'altro, una siffatta sanzione limita il margine di discrezionalità del datore di lavoro nell'attuazione della risoluzione dei contratti di lavoro, il che è contrario alla giurisprudenza derivante dalla sentenza del 21 dicembre 2016, [AGET Iraklis](#) (C-201/15, EU:C:2016:972, punto 31).
- 33 Tuttavia, alla luce dell'articolo 45 dell'ArbGG, un'inversione di giurisprudenza sarebbe concepibile solo se la Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) (in prosieguo: la "Seconda Sezione") vi acconsentisse, poiché, sempre secondo la giurisprudenza di tale Sezione, l'errata comunicazione di un piano di licenziamento collettivo o la mancata comunicazione dello stesso comportano la nullità della risoluzione dei contratti di lavoro interessati.
- 34 Dall'ordinanza di rinvio emerge che, ai sensi del paragrafo 2 di tale articolo, la Grande Camera di tale tribunale decide quando una camera desidera discostarsi dalla decisione di un'altra camera o dalla Grande Camera su una questione di diritto. Ai sensi del paragrafo 3 di tale articolo, un rinvio alla Grande Camera sarebbe ammissibile solo se la camera che ha adottato la decisione dalla quale un'altra camera desidera discostarsi ha dichiarato, su richiesta di quest'ultima, di mantenere la propria posizione giuridica.
- 35 La Sesta Sezione precisa di aver avviato tale procedura di consultazione interna con una domanda di chiarimenti indirizzata alla Seconda Sezione il 14 dicembre 2023, la quale ha poi adito la Corte, nella causa C-134/24, Tomann, affinché si pronunciasse in via pregiudiziale sull'interpretazione degli articoli 3 e 4 della direttiva 98/59.
- 36 Nella presente domanda di pronuncia pregiudiziale, la detta Seconda Sezione chiede cosa debba avvenire in seguito alla risoluzione dei contratti di lavoro effettuata in assenza della comunicazione del piano di licenziamenti collettivi, come previsto dalla presente direttiva, in particolare in merito all'obbligo del datore di lavoro di procedere a tale comunicazione.
- 37 La Sesta Sezione ritiene che, nonostante la domanda di pronuncia pregiudiziale sopra menzionata presentata dalla Seconda Sezione, il rinvio alla Corte nel caso di specie sia necessario anche per accertare le conseguenze giuridiche non della mancata notifica del piano di licenziamenti collettivi, come nel caso della causa C-134/24, Tomann, bensì, come nel caso di specie, di una notifica errata o incompleta.
- 38 A tale riguardo, la Sesta Sezione sottolinea che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, quest'ultima può essere adita, ai sensi dell'articolo 267, secondo comma, TFUE, solo se dinanzi al giudice del rinvio è pendente una controversia e se quest'ultimo è chiamato a pronunciarsi nell'ambito di un procedimento destinato a concludersi con una decisione di natura giurisdizionale.
39. La Sesta Sezione si chiede se la Seconda Sezione fosse legittimata a sottoporre una questione pregiudiziale alla Corte, dato che la controversia oggetto della suddetta procedura di consultazione interna era pendente non dinanzi alla Seconda Sezione, bensì dinanzi alla Sesta Sezione. Nell'ambito della stessa procedura di consultazione interna, la Seconda Sezione verrebbe quindi interrogata in modo astratto, come dimostra l'assenza di un contraddittorio dinanzi ad essa. Inoltre, la risposta della Seconda Sezione non rientrerebbe in un procedimento destinato a sfociare in una decisione giurisdizionale, non essendo investita del procedimento principale.
- 40 Pertanto, solo la sesta camera sarebbe legittimata a sottoporre la questione alla Corte in via pregiudiziale, poiché la procedura di consultazione interna costituisce solo una condizione di ricevibilità del rinvio alla Grande Camera del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ai sensi dell'articolo 45 dell'ArbGG.
- 41 Tuttavia, in assenza di una risposta della Corte sull'interpretazione degli articoli 3, 4, paragrafi da 1 a 3, e 6 della direttiva 98/59, la Seconda Sezione non sarebbe in grado di rispondere alla domanda di chiarimenti formulata nell'ambito della procedura di consultazione interna, ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3,

dell'ArbGG, che giustificerebbe il rinvio di una questione pregiudiziale alla Corte da parte della Sesta Sezione ai fini dell'interpretazione della direttiva 98/59.

- 42 Con la sua prima questione nella presente causa, analogamente alla quarta questione nella causa C-134/24, Tomann, la Sesta Sezione chiede, in primo luogo, se, alla luce della sentenza del 13 luglio 2023, [GmbH](#) (C-134/22, EU:C:2023:567, punti 34 e segg.), l'obiettivo della procedura di notifica all'autorità pubblica competente dei licenziamenti collettivi previsti, prevista dall'articolo 3 della direttiva 98/59, che consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi dalla notifica a tale autorità, possa essere considerato raggiunto qualora tale autorità non sollevi alcuna eccezione circa l'incompletezza della notifica e lasci intendere di ritenersi sufficientemente informata per svolgere il suo compito di ricerca di soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti entro i termini previsti dall'articolo 4 di tale direttiva.
- 43 D'altro canto, la Sesta Sezione si chiede se l'obiettivo perseguito dall'articolo 3 di tale direttiva possa essere considerato raggiunto anche qualora una disposizione nazionale in materia di promozione dell'occupazione, come l'articolo 2 del SGB III, preveda che il datore di lavoro cooperi con l'autorità pubblica competente al fine di evitare o limitare situazioni di disoccupazione, anche se tale disposizione non rientra tra quelle relative alla procedura di licenziamento collettivo formalmente recepite dagli articoli 17 e seguenti del KSchG e/o qualora il diritto nazionale preveda che l'autorità nazionale del lavoro sia tenuta a svolgere indagini d'ufficio nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.
- 44 Con la sua seconda questione, che corrisponde alle questioni dalla prima alla terza nella causa C-134/24, Tomann, e che viene posta in caso di risposta negativa alla prima questione nel caso di specie, la Sesta Sezione, che dubita della posizione difesa dalla Seconda Sezione, chiede se l'obiettivo dell'articolo 3 della direttiva 98/59 possa essere considerato raggiunto qualora la comunicazione di un piano di licenziamenti collettivi, incompleta o inesistente, possa essere corretta, completata o regolarizzata dopo che il dipendente è stato informato del suo licenziamento.
- 45 Con la terza questione, la Sesta Sezione chiede quale sia il rapporto tra l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, e l'articolo 6 della direttiva 98/59, in particolare quale sia la portata dell'articolo 6 rispetto all'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, che prevede un periodo di attesa, che potrebbe essere considerato come sanzionatorio per una notifica errata o per una mancata notifica di un piano di licenziamenti collettivi.
- 46 A tale riguardo, essa rileva in particolare che l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, non prevede alcuna sanzione per errori che incidano sulla procedura di notifica di un progetto di licenziamento collettivo. Il periodo di attesa ivi previsto non è inteso come sanzione, bensì come mezzo per consentire all'autorità competente di ricercare soluzioni ai problemi posti dai progetti di licenziamento collettivo. In caso contrario, l'articolo 6 di tale direttiva non avrebbe alcun significato autonomo rispetto alla procedura di notifica.
47. Di conseguenza, la sanzione applicabile agli errori che incidono sulla procedura di notifica di un progetto di licenziamento collettivo dovrebbe essere prevista dalla legislazione nazionale nell'ambito delle disposizioni relative alla promozione dell'occupazione. Alla luce dell'articolo 6 di tale direttiva e in attesa dell'intervento di tale legislazione al fine di prevedere tale sanzione, la determinazione di tale sanzione spetterebbe ai giudici competenti.
- 48 In tali circostanze, la Sesta 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'obiettivo della comunicazione di un licenziamento collettivo debba ritenersi raggiunto, cosicché non è necessaria alcuna sanzione, quando l'Agenzia nazionale per l'impiego non solleva obiezioni alla comunicazione di un licenziamento collettivo – oggettivamente errata – e si ritiene pertanto sufficientemente informata per svolgere i propri compiti entro i termini previsti dall'articolo 4 della direttiva [98/59]?"

Ciò è vero in ogni caso quando il conseguimento dell'obiettivo dell'articolo 3 della direttiva 98/59 è garantito da una disposizione nazionale rientrante nel diritto della promozione dell'occupazione e/o quando l'agenzia nazionale per l'impiego è soggetta all'obbligo di indagine d'ufficio?

- 2) In caso di risposta negativa alla prima questione: se l'obiettivo dell'articolo 3 della direttiva 98/59 possa essere comunque raggiunto quando una comunicazione errata o una mancata comunicazione totale di un licenziamento collettivo possono essere corrette, integrate o regolarizzate dopo che il lavoratore interessato è stato informato della cessazione del contratto di lavoro?
- 3) In caso di notifica errata o di mancata notifica di un licenziamento collettivo, qualora il periodo di attesa di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59 dovesse costituire la sanzione per gli errori nella notifica, quale portata conserverebbe a tale riguardo l'articolo 6 di [tale direttiva].

Sulle questioni preliminari

Sulla prima domanda

- 49 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3 della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che l'obiettivo di notificare all'autorità pubblica competente un piano di licenziamenti collettivi può essere considerato raggiunto, da un lato, quando tale autorità non solleva obiezioni in merito a una notifica errata o incompleta e si ritiene pertanto sufficientemente informata per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti entro il termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva e, dall'altro, quando una normativa nazionale prevede che il datore di lavoro cooperi con tale autorità al fine di evitare o limitare situazioni di disoccupazione e/o che l'autorità nazionale per l'impiego sia tenuta a svolgere indagini d'ufficio nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.
- 50 Per quanto riguarda la prima parte della prima questione, occorre anzitutto ricordare che l'obiettivo principale di tale direttiva è quello di far precedere i licenziamenti collettivi dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dalla notifica all'autorità pubblica competente (sentenza del 13 luglio 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).
- 51 Ne consegue che, non appena siano soddisfatte le condizioni quantitative e temporali per l'applicazione della stessa direttiva, previste all'articolo 1, ogni datore di lavoro che intenda procedere a licenziamenti collettivi deve ottemperare a due obblighi procedurali.
- 52 Da un lato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59, il datore di lavoro interessato è tenuto a procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori. Conformemente all'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 dipendenti 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 di cui alla lettera b) di tale comma.
- 53 D'altro canto, il suddetto datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della suddetta direttiva, a notificare per iscritto qualsiasi piano di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.
- 54 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della stessa direttiva, «[l]a notifica contiene tutte le informazioni utili relative al licenziamento collettivo proposto e alle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori previste all'articolo 2, in particolare i motivi dei licenziamenti, il numero di lavoratori da

licenziare, il numero di lavoratori abitualmente impiegati e il periodo durante il quale si prevede che i licenziamenti avranno luogo».

55 L'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 prevede che tali "licenziamenti collettivi, il cui piano sia stato notificato all'autorità pubblica competente", corredati delle informazioni pertinenti menzionate al punto precedente, abbiano effetto non prima di 30 giorni da tale notifica, termine di cui detta autorità deve avvalersi, ai sensi del paragrafo 2 di tale articolo, per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti.

56 L'obbligo di notifica dovrebbe quindi consentire a tale 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 nell'ambito della quale si verificano tali licenziamenti collettivi, le conseguenze negative di tali licenziamenti (v., in tal senso, sentenza del 13 luglio 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

57 L'articolo 4 garantisce quindi, al paragrafo 1, primo comma, un termine minimo di cui tale autorità deve poter disporre per adottare le misure di cui al punto precedente (sentenza del 27 gennaio 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, punto 51).

58 Ne consegue che, qualora il datore di lavoro non abbia notificato all'autorità pubblica competente il licenziamento collettivo previsto conformemente agli obblighi che gli incombono in forza della direttiva 98/59 e qualora tale autorità non disponga di tutte le informazioni necessarie per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti, l'obiettivo principale di tale direttiva non può essere considerato raggiunto.

59 Nel caso di specie, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, dal fascicolo di cui dispone la Corte emerge che la notifica del progetto di licenziamento collettivo effettuata dal dott. ^A il 1° luglio 2020, come menzionata al punto 21 della presente sentenza, era errata o incompleta, in quanto non conteneva tutte le informazioni pertinenti di cui all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, di tale direttiva.

60 A questo proposito, il fatto che l'autorità pubblica competente si sia limitata a confermare la ricezione di tale notifica errata o incompleta, senza tuttavia pronunciarsi sulla sua conformità ai requisiti della stessa direttiva, non può evidentemente portare a concludere che detta notifica sia comunque conforme ai requisiti di quest'ultima.

61 È vero che la presente autorità non è destinata ad esaminare la situazione individuale di ciascuno dei lavoratori interessati dai licenziamenti collettivi previsti. Tuttavia, poiché l'azione di tale autorità mira ad avere una visione complessiva dei licenziamenti collettivi previsti (v., in tal senso, sentenza del 13 luglio 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, punto 37), una comunicazione errata o incompleta le impedirebbe di svolgere il suo compito di ricerca di soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 98/59.

62 Per quanto riguarda la seconda parte della prima questione, dalle considerazioni svolte ai punti da 51 a 55 della presente sentenza emerge già che nessun datore di lavoro può essere esentato dagli obblighi procedurali previsti dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, e dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva mediante la mera regolarizzazione di una notifica inizialmente errata o incompleta, effettuata d'ufficio dall'autorità pubblica competente sulla base della normativa nazionale applicabile.

63 Infatti, occorre rilevare, da un lato, che una siffatta regolarizzazione è idonea a violare l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva in parola, letto in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, primo e quarto comma, della stessa direttiva, da cui risulta che il termine di 30 giorni ivi previsto inizia

a decorrere solo dopo la notifica, da parte del datore di lavoro, di un piano di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente conformemente a tali disposizioni.

64 D'altro canto, il tempo che l'autorità pubblica competente dovrebbe dedicare agli adempimenti necessari per una siffatta regolarizzazione automatica rischia di impedire a tale autorità di utilizzare appieno tale termine di 30 giorni per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della stessa direttiva.

65 Ne consegue che una normativa nazionale che esoneri qualsiasi datore di lavoro dall'obbligo, previsto dalla direttiva 98/59, di notificare in forma debita all'autorità pubblica competente qualsiasi piano di licenziamenti collettivi è idonea a pregiudicare l'efficacia di quest'ultimo, anche se una siffatta normativa consente parimenti a tale autorità di ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti dall'articolo 4, paragrafo 2.

66 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 3 della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che l'obiettivo di notificare all'autorità pubblica competente un piano di licenziamenti collettivi non può essere considerato raggiunto, da un lato, quando tale autorità non solleva obiezioni in merito a una notifica errata o incompleta e si ritiene pertanto sufficientemente informata per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti entro il termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva e, dall'altro, quando una normativa nazionale prevede che il datore di lavoro cooperi con tale autorità al fine di evitare o limitare situazioni di disoccupazione e/o che l'autorità nazionale per l'impiego sia tenuta a svolgere indagini d'ufficio nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

Per quanto riguarda la seconda domanda

67 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3 della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che l'obiettivo di notificare all'autorità pubblica competente il piano di licenziamenti collettivi può essere considerato raggiunto qualora una notifica errata o mancante di tale piano possa essere rettificata, completata o regolarizzata dopo che il lavoratore interessato è stato informato della risoluzione del suo contratto di lavoro.

68 A tal riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, la Corte è, in linea di principio, tenuta a pronunciarsi quando la questione sollevata verte sull'interpretazione o sulla validità di una norma di diritto dell'Unione, a meno che non risulti manifestamente che l'interpretazione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto della controversia principale, se il problema è di natura ipotetica o se la Corte non dispone degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile a tale questione [sentenza del 19 dicembre 2024, [Credit Suisse Securities \(Europe\)](#), C-601/23, EU:C:2024:1048, punto 25 e giurisprudenza ivi citata].

69 Tuttavia, occorre rilevare che, nel caso di specie, dal fascicolo a disposizione della Corte risulta che il
A
dott. non ha tentato di rettificare, completare o regolarizzare l'errata notifica del progetto di
2020
licenziamento collettivo effettuata il 1° luglio .

70 Pertanto, è manifestamente evidente che l'interpretazione dell'articolo 3 della direttiva 98/59 richiesta dal giudice del rinvio è ipotetica e che, di conseguenza, quest'ultimo invita in realtà la Corte a formulare un parere consultivo, in violazione della sua missione nell'ambito della cooperazione giudiziaria istituita dall'articolo 267 TFUE (v., in tal senso, sentenza del 17 ottobre 2024, [Ararat](#), C-156/23, EU:C:2024:892, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).

71 Ne consegue che la seconda questione è irricevibile.

Sulla terza domanda

- 72 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 6 della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che, in caso di comunicazione errata o incompleta di un piano di licenziamenti collettivi, il mancato decorso del termine di trenta giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva costituisce una misura destinata a garantire il rispetto, ai sensi di tale articolo 6, dell'obbligo di comunicazione previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva.
- 73 In via preliminare, occorre sottolineare che la questione del rapporto tra l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, e l'articolo 6 della stessa direttiva si pone in particolare nel caso in cui la notifica di un piano di licenziamenti collettivi sia errata o incompleta, il che giustifica il fatto che il termine di 30 giorni previsto da tale prima disposizione non decorre prima che sia stata effettuata una notifica conformemente alla direttiva 98/59.
- 74 L'articolo 6 di tale direttiva prevede che gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giudiziarie per far rispettare gli obblighi ivi previsti.
- 75 Dal tenore letterale di tale articolo emerge chiaramente che gli Stati membri sono tenuti a stabilire procedure volte a garantire il rispetto degli obblighi previsti da tale direttiva. Tuttavia, nella misura in cui la direttiva non precisa ulteriormente tale obbligo, spetta agli Stati membri stabilire i dettagli di tali procedure (sentenza del 16 luglio 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, punto 34).
- 76 Tuttavia, l'articolo 6 non precisa le misure precise che gli Stati membri sono tenuti a prevedere in caso di violazione degli obblighi procedurali previsti dalla stessa direttiva, ma lascia loro la libertà di scegliere le misure idonee a conseguire l'obiettivo perseguito dalla direttiva, in funzione delle diverse situazioni che possono presentarsi, fermo restando che tali misure devono garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficiente, conformemente all'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e avere un effetto deterrente effettivo (sentenza del 5 ottobre 2023, [Brink's Cash Solutions](#), C-496/22, EU:C:2023:741, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).
- 77 Tuttavia, occorre ricordare che, se è vero che la direttiva 98/59 prevede solo un'armonizzazione parziale delle norme di tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, resta il fatto che il carattere limitato di tale armonizzazione non può privare le disposizioni di quest'ultima del loro effetto utile (sentenza del 16 luglio 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).
- 78 Di conseguenza, sebbene spetti agli Stati membri predisporre le procedure atte a garantire il rispetto degli obblighi previsti dalla presente direttiva, tale predisposizione non può tuttavia privare le disposizioni della direttiva stessa del loro effetto utile (sentenza del 16 luglio 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, punto 36).
- 79 A tal proposito, occorre innanzitutto rilevare che l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva prevede che i licenziamenti collettivi il cui piano sia stato notificato all'autorità pubblica competente abbiano effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva, fatte salve le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di preavviso. Ne consegue che l'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, deve essere considerato come una semplice previsione della conseguenza giuridica dell'inosservanza, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di notificare debitamente il piano di licenziamento collettivo, per quanto riguarda i diritti dei lavoratori interessati e dei loro rappresentanti nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo.
- 80 L'articolo 6 della direttiva 98/59, tuttavia, persegue un obiettivo distinto. Esso mira a garantire il rispetto degli obblighi procedurali previsti da tale direttiva, in particolare l'obbligo, previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, che impone al datore di lavoro di notificare debitamente e per iscritto all'autorità pubblica competente ogni proposta di licenziamento collettivo. Tale articolo mira quindi a garantire l'efficacia delle disposizioni di tale direttiva mediante l'adozione di misure nazionali efficaci, efficienti e proporzionate.

- 81 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio emerge che l'unica misura nazionale che il giudice del rinvio ritiene applicabile nella specie, in caso di inosservanza degli obblighi incombenti al datore di lavoro nell'ambito della procedura di notifica di un piano di licenziamenti collettivi, consisterebbe nel sospendere il termine di preavviso per un periodo equivalente a quello previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva, comportando la proroga del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati.
- 82 Tuttavia, come emerge dai punti 79 e 80 della presente sentenza, il termine di trenta giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 e le misure nazionali adottate in applicazione dell'articolo 6 di quest'ultima, volte a far rispettare gli obblighi di tale direttiva, perseguono obiettivi distinti.
- 83 Ne consegue che la sospensione del termine di preavviso per un periodo allineato a tale termine di 30 giorni, in caso di notifica errata o incompleta di un piano di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente, fino all'effettuazione di una notifica conforme a tale direttiva, non può, da un lato, sostituire la semplice conseguenza giuridica dell'inosservanza, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di notificare correttamente il piano di licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, e, dall'altro, esonerare gli Stati membri dall'adottare, inoltre, una misura efficace, efficiente e proporzionata volta a incentivare il datore di lavoro a conformarsi all'obbligo di notifica previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della stessa direttiva, garantendo così l'effetto utile delle sue disposizioni, quali, in particolare, l'indennizzo dei lavoratori interessati.
- 84 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 6 della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che, in caso di comunicazione errata o incompleta di un piano di licenziamenti collettivi, il mancato decorso del termine di trenta giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva non costituisce una misura destinata a far rispettare, ai sensi di detto articolo 6, l'obbligo di comunicazione previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva.

Sulle spese

- 85 Poiché il procedimento, nei confronti delle parti del procedimento principale, costituisce 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 3 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:

L'obiettivo di notificare all'autorità pubblica competente un progetto di licenziamento collettivo non può essere considerato raggiunto, da un lato, quando tale autorità non solleva obiezioni in merito a una notifica errata o incompleta e si ritiene pertanto sufficientemente informata per ricercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi previsti entro il termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della presente direttiva e, dall'altro, quando le normative nazionali prevedono che il datore di lavoro cooperi con detta autorità al fine di evitare o limitare situazioni di disoccupazione e/o che l'autorità nazionale per l'impiego sia tenuta a svolgere indagini d'ufficio nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

2) L'articolo 6 della direttiva 98/59, come modificata dalla direttiva 2015/1794,

deve essere interpretato nel senso che:

In caso di notifica errata o incompleta di un piano di licenziamenti collettivi, il fatto che il termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della presente direttiva non decorra non costituisce una misura volta a far rispettare, ai sensi del presente articolo 6, l'obbligo di notifica previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della suddetta direttiva.

Firme

* Lingua del procedimento: tedesco.

i Il nome in questo caso è fittizio. Non corrisponde al vero nome di nessuna delle parti del procedimento.