Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

30 ottobre 2025 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 3, paragrafo 1, primo comma – Obbligo di previa notifica all'autorità pubblica competente del progetto di licenziamento collettivo – Conformità della notifica alle prescrizioni di tale direttiva – Insussistenza – Validità del licenziamento – Articolo 4, paragrafo 1, primo comma – Blocco dei licenziamenti per 30 giorni»

Nella causa C-134/24 [Tomann] [i],

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 1º febbraio 2024, pervenuta in cancelleria il 20 febbraio 2024, nel procedimento

UR, in qualità di curatore fallimentare della V GmbH

contro

DF,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da M.L. Arastey Sahún (relatrice), presidente di sezione, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias e B. Smulders, giudici,

avvocato generale: R. Norkus

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per UR, in qualità di curatore fallimentare della V GmbH, da M. Richter, Rechtsanwalt;

– per la Commissione europea, da S. Delaude e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

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

* Lingua processuale: il tedesco.

[i] Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

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 domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra UR, in qualità di curatore fallimentare della V GmbH, e DF in merito alla validità del licenziamento di quest'ultimo, effettuato nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 2 e 12 della direttiva 98/59 enunciano quanto segue:

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

(…)

(12) considerando che occorre che gli Stati membri provvedano a che i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per adempiere agli obblighi previsti dalla presente direttiva».

4 L'articolo 1, paragrafo 1, di detta direttiva prevede quanto segue:

«Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:
   i) per un periodo di 30 giorni:

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

      (...)
   ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

   (...)

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

5 Il successivo articolo 2 così recita:

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

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

(…)

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

(…)

b) comunicare loro, comunque, per iscritto:
   i) le ragioni del progetto di licenziamento,
   ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,
   iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati,
   iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti,
   v) i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscano la competenza al datore di lavoro,

   (...)

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v)».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, commi primo e quarto, della medesima direttiva dispone quanto segue:

«1. Il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

(...)

La notifica dovrà contenere tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo e le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori previste all'articolo 2, segnatamente i motivi del licenziamento, il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati, il numero dei lavoratori abitualmente occupati ed il periodo nel corso del quale s'effettueranno i licenziamenti».

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

«1. I licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica competente avranno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, ferme restando le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso.

Gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di ridurre il termine fissato al primo comma.

2. L'autorità pubblica competente si avvale del termine di cui al paragrafo 1 per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati.

3. Se il termine iniziale fissato nel paragrafo 1 è inferiore a 60 giorni, gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente la facoltà di prorogare il termine iniziale fino a 60 giorni dalla notifica, quando esista il rischio che i problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati non possano essere risolti entro il termine iniziale.

Gli Stati membri possono accordare all'autorità pubblica competente più ampie facoltà di proroga.

Il datore di lavoro deve essere informato della proroga e dei motivi che l'hanno determinata, prima della scadenza del termine iniziale previsto al paragrafo 1.

(...)».

8 Ai sensi dell'articolo 6 della medesima direttiva:

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

Diritto tedesco

Codice civile

9 L'articolo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile; in prosieguo: il «BGB») dispone quanto segue:

«Qualsiasi negozio giuridico contrario a un divieto di legge è nullo salvo che la legge disponga altrimenti».

10 L'articolo 615 del BGB così recita:

«Se il creditore di una prestazione di servizi accetta i servizi in ritardo, il prestatore può chiedere il compenso convenuto per i servizi non eseguiti a causa della mora, senza essere tenuto ad eseguirli in un momento successivo (...)».

Legge sulla tutela contro i licenziamenti

11 L'articolo 17 del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «KSchG»), prevede quanto segue:

«(1) Il datore di lavoro è tenuto a effettuare una notifica all'Agenzia per il lavoro prima di procedere al licenziamento:

1. di più di cinque lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 60 lavoratori,

   (…)

   nel corso di un periodo di 30 giorni di calendario. (…)

   (…)

(3) (…) La notifica di cui al paragrafo 1 deve essere effettuata per iscritto e corredata del parere espresso dal comitato aziendale in merito ai licenziamenti. In mancanza del parere del comitato aziendale, la notifica produce effetto quando il datore di lavoro dimostra di aver informato il comitato aziendale almeno due settimane prima della notifica di cui al paragrafo 2, prima frase, esponendo lo stato delle consultazioni. La notifica deve contenere i seguenti dati: nome del datore di lavoro, sede e tipo dell'azienda, inoltre le ragioni del progetto di licenziamento, il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare e di quelli abitualmente impiegati, il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti e i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare. Nella notifica devono essere inoltre indicati, in accordo con il comitato aziendale, per i servizi di collocamento, i dati relativi al sesso, all'età, alla professione e alla nazionalità dei lavoratori da licenziare (…)».

12 Ai sensi dell'articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG:

«(1) I licenziamenti che devono essere notificati in applicazione dell'articolo 17 acquistano efficacia prima del decorso di un mese dalla ricezione della notifica da parte dell'Agenzia per il lavoro solo previo consenso di quest'ultima, fermo restando che tale consenso può anche essere rilasciato con efficacia retroattiva sin dalla data di deposito della domanda.

(2) In determinati casi, l'Agenzia per il lavoro ha la facoltà di disporre che i licenziamenti acquisiscano efficacia solo dopo il decorso di un termine non superiore a 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 versione applicabile al procedimento principale:

«(1) L'autorità svolge un'istruttoria d'ufficio sui fatti. Essa determina la natura e la portata dell'istruttoria e non è vincolata dagli argomenti e dalle richieste di prova degli interessati.

(2) L'autorità deve tenere conto di tutte le circostanze pertinenti per il caso di specie, incluse quelle favorevoli agli interessati».

Legge sulla magistratura del lavoro

14 L'articolo 45 dell'Arbeitsgerichtsgesetz (legge sulla magistratura del lavoro), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: l'«ArbGG»), così dispone:

«(1) Presso il [Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)] è istituita una Grande Sezione [(in prosieguo: la "Grande Sezione")].

(2) La Grande Sezione si pronuncia nel caso in cui una sezione intenda discostarsi, in una questione di diritto, dalla decisione di un'altra sezione o della Grande Sezione.

(3) Un rinvio dinanzi alla Grande Sezione è ricevibile solo quando la sezione che ha pronunciato la decisione da cui ci si intende discostare ha dichiarato, su richiesta della sezione adita, che intendeva mantenere la sua posizione in punto di diritto (…). La sezione competente si pronuncia con ordinanza sul quesito e sulla risposta nella composizione richiesta per le sentenze».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

15 DF è alle dipendenze della V GmbH dal 1994.

16 Il 1º dicembre 2020, è stata avviata una procedura di insolvenza a carico di detta società e UR ne è stato nominato curatore fallimentare.

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 nel corso di un periodo di 30 giorni di calendario.

18 DF ha quindi proposto ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo, Germania) chiedendo, da un lato, che fosse dichiarata la prosecuzione del rapporto di lavoro e, dall'altro, che UR fosse condannato a mantenere l'impiego di DF fino alla conclusione definitiva del procedimento avviato per far annullare il suo licenziamento.

19 A sostegno del suo ricorso, DF deduce che la risoluzione del suo contratto di lavoro è nulla, poiché UR non ha proceduto alla previa notifica del licenziamento collettivo prevista dall'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG.

20 UR chiede il rigetto del ricorso di DF, sostenendo che la normativa in materia di licenziamento collettivo non era applicabile nel caso di specie poiché, al momento dell'apertura della procedura di insolvenza a carico della V GmbH, quest'ultima occupava solo 19 dipendenti. Nel caso di specie, non sarebbe stata quindi raggiunta la soglia che impone di procedere alla notifica del licenziamento collettivo prevista all'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG. Dalla decisione di rinvio risulta del resto che, prima del 31 marzo 2021, data di decorrenza della risoluzione del contratto di lavoro di DF, UR non ha proceduto a tale notifica né ha regolarizzato la mancata notifica.

21 Con sentenza del 20 aprile 2021, l'Arbeitsgericht Hamburg (Tribunale del lavoro di Amburgo) ha accolto il ricorso di DF.

22 Con sentenza del 3 febbraio 2022, il Landesarbeitsgericht Hamburg (Tribunale superiore del lavoro di Amburgo, Germania) ha respinto l'appello proposto da UR contro detta sentenza di primo grado.

23 UR ha presentato ricorso per cassazione («*Revision*») avverso detta sentenza di secondo grado dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), giudice del rinvio, il quale ha assegnato il procedimento principale alla Sesta Sezione di detto organo giurisdizionale (in prosieguo: la «Sesta Sezione»).

24 Con ordinanza dell'11 maggio 2023, tale Sezione ha accertato che, al momento del licenziamento di cui trattasi nel procedimento principale, la V GmbH occupava «abitualmente» più di 20 lavoratori cosicché, prima di risolvere il contratto di lavoro di DF, UR avrebbe dovuto procedere a una notifica del licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG.

25 Con un'altra ordinanza del 14 dicembre 2023, detta Sezione ha indicato di nutrire dubbi sulla sanzione da infliggere in caso di tale mancata notifica o di inosservanza delle condizioni richieste dal KSchG per la procedura di notifica. Discostandosi dalla propria giurisprudenza precedente, la medesima Sezione ritiene che la mancata notifica o l'inosservanza delle altre condizioni non possano comportare la nullità della risoluzione del contratto di lavoro in forza dell'articolo 134 del BGB. Spetterebbe unicamente al legislatore prevedere una siffatta sanzione.

26 Orbene, da un lato, l'articolo 17, paragrafi 1 e 3, del KSchG, che prevede l'obbligo di previa notifica di un licenziamento collettivo, non può essere considerato un «divieto di legge» ai sensi dell'articolo 134 del BGB. Dall'altro lato, la «sanzione» della nullità non sarebbe prevista nemmeno dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59.

27 La Sesta Sezione ritiene tuttavia che, in considerazione della giurisprudenza della Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) (in prosieguo: la «Seconda Sezione») relativa alle sanzioni da infliggere in caso di violazioni commesse nella procedura di notifica dei licenziamenti collettivi, essa non possa astenersi, nell'ambito del procedimento di cui è investita, dal pronunciare la nullità del licenziamento di cui trattasi discostandosi dalla propria giurisprudenza precedente, senza aver previamente proceduto ad una consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG, volta a porre fine a divergenze interpretative tra diverse sezioni di tale organo giurisdizionale.

28 In forza di detta disposizione, con la sua ordinanza del 14 dicembre 2023, la Sesta Sezione ha chiesto quindi alla Seconda Sezione se «[tale] Sezione [mantenga] la posizione (…) secondo cui la risoluzione del contratto di lavoro, quale negozio giuridico, viola un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del [BGB] ed è pertanto inefficace se, al momento di tale risoluzione, non è stata eseguita una notifica valida ai sensi dell'articolo 17, paragrafi 1 e 3, [del KSchG]».

29 Dalla decisione di rinvio risulta che la Seconda Sezione, che è il collegio appartenente al giudice del rinvio che ha proposto la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, ha finora statuito nel senso che una risoluzione del contratto di lavoro, effettuata in assenza di una siffatta previa notifica, era nulla e non poteva porre fine a detto contratto di lavoro.

30 Orbene, alla luce della questione sottopostale dalla Sesta Sezione, la Seconda Sezione ritiene, al pari della Sesta Sezione, che possa essere sproporzionato stabilire, segnatamente in forza degli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, che, in assenza di previa notifica del licenziamento collettivo, la risoluzione del contratto di lavoro di cui trattasi debba essere annullata. Ad avviso

della Seconda Sezione, occorrerebbe distinguere l'ipotesi dell'assenza totale di una siffatta notifica dall'ipotesi di una notifica del licenziamento collettivo che non soddisfa le condizioni formali o sostanziali previste dal diritto nazionale o dal diritto dell'Unione.

31 Per quanto riguarda la prima ipotesi, vale a dire l'assenza totale di previa notifica del licenziamento collettivo, la Seconda Sezione indica che, ai sensi del diritto nazionale, il contratto di lavoro oggetto di risoluzione continua a produrre i suoi effetti fino alla scadenza di un periodo di blocco di un mese, conformemente all'articolo 18, paragrafo 1, del KSchG. Pertanto, la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di previa notifica può avere effetto solo a partire dal momento in cui tale notifica è eseguita.

32 Detta Sezione riferisce altresì che, a norma di tale articolo 18, paragrafo 1, gli effetti di una siffatta risoluzione sarebbero «sospesi» fino all'esecuzione della notifica dei licenziamenti collettivi inizialmente omessa, al fine di consentire all'Agenzia per il lavoro competente di preparare il collocamento dei lavoratori soggetti al licenziamento collettivo.

33 Orbene, poiché tale disposizione deve essere interpretata conformemente al diritto dell'Unione, la stessa Sezione si chiede se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che una siffatta risoluzione non può avere effetto prima della scadenza del termine di 30 giorni ivi previsto.

34 Per quanto riguarda la seconda ipotesi contemplata al punto 30 della presente sentenza, la Seconda Sezione ritiene che detto articolo 4, paragrafo 1, debba essere interpretato nel senso che il termine di 30 giorni previsto da tale disposizione nonché quello previsto dall'articolo 18, paragrafo 1, del KSchG possono iniziare a decorrere, e quindi scadere, solo se la notifica del licenziamento collettivo è conforme all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva 98/59.

35 Tale interpretazione sarebbe corroborata, da un lato, dal rinvio operato dall'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva all'articolo 3, paragrafo 1, della stessa nonché, dall'altro, dall'obiettivo perseguito dall'obbligo di notifica dei licenziamenti collettivi, vale a dire consentire all'autorità pubblica competente di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati, conformemente all'articolo 4, paragrafi 2 e 3, di detta direttiva.

36 Inoltre, la Seconda Sezione si chiede se un datore di lavoro che ha risolto contratti di lavoro senza previa notifica del progetto di licenziamento collettivo nell'ambito del quale si inseriscono tali risoluzioni possa regolarizzare la mancata notifica successivamente, con la conseguenza che tali risoluzioni hanno effetto alla scadenza del termine di 30 giorni previsto da detto articolo 4, paragrafo 1, senza che sia necessario procedere a una nuova risoluzione di tali contratti.

37 Ad avviso di detta Sezione, il fatto che il termine di 30 giorni inizi a decorrere soltanto a partire da detta regolarizzazione garantirebbe all'autorità pubblica competente di disporre di un periodo minimo per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi di cui trattasi, conformemente all'articolo 4, paragrafi 2 e 3, della stessa direttiva.

38 La stessa Sezione ritiene che la sentenza del 27 gennaio 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59) non osti a una siffatta interpretazione. Infatti, in tale sentenza, la Corte si sarebbe limitata a constatare che è possibile procedere alle risoluzioni dei contratti di lavoro solo dopo che queste ultime siano

state notificate all'autorità pubblica competente, ma non avrebbe dichiarato che dette risoluzioni dei contratti di lavoro in assenza di una regolare previa notifica dei licenziamenti collettivi sono «irreparabilmente» viziate da nullità.

39 Pertanto, la «sanzione» in caso di notifica tardiva dei licenziamenti collettivi consisterebbe in una sospensione temporanea degli effetti giuridici di dette risoluzioni dei contratti di lavoro e nell'obbligo per il datore di lavoro di retribuire i dipendenti interessati fino alla scadenza del termine di 30 giorni.

40 Infine, la Seconda Sezione chiede, alla luce dell'articolo 6 della direttiva 98/59, secondo cui gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali al fine di far rispettare gli obblighi previsti da tale direttiva, se il diritto nazionale possa conferire esclusivamente all'autorità pubblica competente il compito di esaminare la conformità della previa notifica del progetto di licenziamento collettivo e di accertare la scadenza del termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, di detta direttiva. Tale accertamento avrebbe quindi carattere vincolante per i giudici del lavoro nonché per un lavoratore dipendente che cerchi di contestare, nell'ambito di una controversia vertente sulla cessazione del rapporto di lavoro, un siffatto accertamento amministrativo mediante un ricorso giurisdizionale.

41 Come evidenziato dalla Seconda Sezione, è vero che dalla sentenza del 5 ottobre 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, punto 45) risulta che l'articolo 6 della stessa direttiva impone agli Stati membri di garantire una tutela giurisdizionale effettiva per i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori. Tuttavia, tale prescrizione si riferirebbe unicamente alla procedura di consultazione prevista dall'articolo 2 della direttiva 98/59, alla quale non partecipa alcuna autorità, e che, contrariamente alla procedura di previa notifica del progetto di licenziamento collettivo prevista dagli articoli 3 e 4 di quest'ultima, avrebbe lo scopo di prevenire la risoluzione dei contratti di lavoro dei lavoratori interessati. Una diversa interpretazione sarebbe incompatibile con l'uso dei termini «e/o» contenuti nell'articolo 6 nonché nel considerando 12 di tale direttiva.

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

«1) Se l'articolo 4, paragrafo 1, della [direttiva 98/59] debba essere interpretato nel senso che [una risoluzione del contratto di lavoro] disposta nell'ambito di un licenziamento collettivo soggetto a notificazione può porre fine al rapporto di lavoro di un lavoratore interessato solo se il blocco dei licenziamenti è scaduto.

In caso di risposta affermativa alla prima questione:

2) Se la scadenza del blocco dei licenziamenti non solo presupponga una notificazione del licenziamento collettivo, ma quest'ultima debba soddisfare i requisiti di cui all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva 98/59.

3) Se il datore di lavoro che ha disposto [risoluzioni di contratti di lavoro] soggette a notificazione, senza (regolare) notificazione del licenziamento collettivo, possa provvedere a siffatta notificazione in un momento successivo, con la conseguenza che dopo la scadenza del blocco dei licenziamenti è possibile porre fine ai rapporti di lavoro dei lavoratori interessati, tramite [le risoluzioni di contratti di lavoro] già comunicate in precedenza.

In caso di risposta affermativa alla prima e alla seconda questione:

4) Se il fatto che il diritto nazionale affidi all'autorità competente il compito di accertare in maniera inoppugnabile per il lavoratore e vincolante per il giudice del lavoro il momento in cui il blocco dei licenziamenti scada nel caso concreto sia compatibile con l'articolo 6 della direttiva 98/59, oppure se al lavoratore debba essere necessariamente consentito agire in giudizio per la verifica della correttezza dell'accertamento dell'autorità».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

43 Risulta da costante giurisprudenza che il procedimento ai sensi dell'articolo 267 TFUE costituisce uno strumento di cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali, per mezzo del quale la prima fornisce ai secondi gli elementi d'interpretazione del diritto dell'Unione loro necessari per risolvere le controversie che essi sono chiamati a dirimere e che la *ratio* del rinvio pregiudiziale non risiede nell'esprimere pareri consultivi su questioni generiche o ipotetiche, bensì nella necessità di dirimere concretamente 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 citata].

44 Come risulta dalla formulazione stessa dell'articolo 267 TFUE, la decisione pregiudiziale richiesta deve essere «necessaria» al fine di consentire al giudice del rinvio di «emanare la sua sentenza» nella causa della quale 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 citata].

45 La Corte ha quindi ricordato che sia dal dettato sia dall'impianto sistematico dell'articolo 267 TFUE emerge che il procedimento pregiudiziale presuppone, in particolare, che dinanzi ai giudici nazionali sia effettivamente pendente una controversia nell'ambito della quale ad essi è richiesta una pronunzia che possa tener conto della sentenza pregiudiziale [sentenza del 16 maggio 2024, Toplofikatsia Sofia (Nozione di domicilio del convenuto), C-222/23, EU:C:2024:405, punto 41 e giurisprudenza citata].

46 Orbene, nel caso di specie, sebbene la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale non sia stata contestata da nessuno degli interessati che hanno depositato osservazioni scritte nell'ambito della presente causa, occorre constatare che la controversia nel procedimento principale non sarà risolta in via definitiva dalla Seconda Sezione, poiché tale controversia è attualmente pendente dinanzi alla Sesta Sezione.

47 Ciò non toglie che, come risulta dalle indicazioni della Seconda Sezione riepilogate ai punti da 25 a 28 della presente sentenza, la decisione che detta Sezione è chiamata a emettere, eventualmente prendendo in considerazione la futura sentenza pregiudiziale pronunciata dalla Corte in tale causa, costituisce una fase necessaria per la soluzione della controversia nel procedimento principale.

48 Infatti, la Sesta Sezione ha consultato la Seconda Sezione ai sensi del paragrafo 3 dell'articolo 45 dell'ArbGG. Conformemente a detto paragrafo, in combinato disposto con il paragrafo 2 di tale articolo, quando una sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) intende discostarsi dalla decisione di un'altra sezione o da quella della Grande Sezione su una questione

giuridica, spetta alla Grande Sezione statuire, a condizione, tuttavia, che la sezione dalla cui decisione si prevede di discostarsi abbia previamente dichiarato, su domanda della sezione adita, di mantenere la propria posizione in punto di diritto.

49 Ciò premesso, risulta che la procedura di consultazione interna prevista all'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG è necessaria, in quanto fase intermedia obbligatoria richiesta dal diritto nazionale, prima che la Sesta Sezione possa statuire nel merito della controversia nel procedimento principale pendente dinanzi ad essa [v., in tal senso e per analogia, sentenza del 6 ottobre 2021, W.Ż. (Sezione di controllo straordinario e delle questioni pubbliche della Corte suprema – Nomina), C-487/19, EU:C:2021:798, punto 94 e giurisprudenza citata].

50 Tale procedura di consultazione interna sembra quindi rispondere ad un'obiettiva necessità della Sesta Sezione, vale a dire quella di porre fine a divergenze interpretative tra diverse sezioni del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), consentendo così a detta Sezione, che intende discostarsi dalla decisione di un'altra sezione o della Grande Sezione su una questione giuridica, di statuire infine sul merito della controversia nel procedimento principale pendente dinanzi ad essa.

51 A tal riguardo, occorre rilevare che, secondo la giurisprudenza della Corte, la nozione di «emanare la sua sentenza», ai sensi dell'articolo 267, secondo comma, TFUE, deve essere interpretata in maniera ampia, nel senso che essa comprende tutta la procedura che conduce alla decisione 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 citata), nozione che include l'intero iter di creazione 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 legittimata ad adire la Corte in via pregiudiziale nell'ambito della procedura di consultazione interna prevista dall'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG.

53 Sulla base di tutte le considerazioni che precedono, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

54 Con la 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 progetto di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di notifica all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, può avere effetto solo dopo la scadenza del termine di 30 giorni stabilito da detto articolo 4, paragrafo 1, primo comma.

55 Al fine di rispondere a tale questione, occorre sottolineare che, in conformità ad una giurisprudenza costante, per interpretare una norma di diritto dell'Unione si deve tener conto non soltanto della lettera della stessa, ma anche del suo contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte (sentenza del 13 luglio 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punto 25 e giurisprudenza citata).

56 Per quanto riguarda, in primo luogo, la lettera dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59, si deve rammentare che, ai sensi di tale disposizione, «[i] licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica competente avranno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, [primo comma,] ferme restando le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso».

57 Secondo l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, «il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente».

58 Pertanto, secondo la lettera di tali disposizioni, la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo non può avere effetto prima della scadenza del termine previsto all'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di detta direttiva il quale decorre dalla notifica di tale progetto (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 progetto da parte del datore di lavoro all'autorità pubblica competente. Ne consegue che, in mancanza di tale notifica, una siffatta risoluzione non può avere effetto.

59 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il contesto dell'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della medesima direttiva e l'obiettivo perseguito da tale disposizione, dall'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 98/59 risulta che il fatto che i licenziamenti notificati all'autorità pubblica competente possano avere effetto solo dopo la scadenza del termine previsto da tale articolo 4, paragrafo 1, primo comma, è giustificato dall'obbligo incombente alla stessa autorità di utilizzare detto termine per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati in tale sede. L'obbligo di notifica consente quindi a detta autorità di esplorare, sulla base di tutte le informazioni che le sono trasmesse dal datore di lavoro, le possibilità di limitare, mediante misure adeguate alle circostanze che caratterizzano il mercato del lavoro e l'attività economica in cui si collocano tali licenziamenti collettivi, le conseguenze negative di detti licenziamenti (v., in tal senso, sentenza del 13 luglio 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punto 35 e giurisprudenza citata).

60 Tale articolo 4, paragrafo 1, primo comma, garantisce quindi un periodo minimo di cui l'autorità pubblica competente deve poter disporre per cercare soluzioni per i 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 del medesimo articolo 4, paragrafo 1, primo comma, l'autorità pubblica competente può ritenere che la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo abbia effetto dopo la scadenza del termine di 30 giorni previsto da tale disposizione, il quale decorre dalla notifica di tale progetto a detta autorità, il che implica necessariamente la notifica di tale progetto da parte del datore di lavoro alla stessa autorità.

62 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 79 delle sue conclusioni, l'obiettivo perseguito da detta disposizione, consistente nel consentire a tale autorità, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 98/59, di cercare, durante tale termine, soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati, sarebbe compromesso se la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo potesse avere effetto in assenza di detta notifica o prima della scadenza di detto termine.

63 Sulla base 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 progetto di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di notifica all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, può avere effetto solo dopo la scadenza del termine di 30 giorni stabilito da detto articolo 4, paragrafo 1, primo comma.

Sulla seconda questione

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 30 giorni previsto da tale articolo presuppone non solo che si sia proceduto alla notifica del progetto di licenziamento collettivo, ma anche che il contenuto di tale notifica sia conforme alle prescrizioni enunciate all'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, di tale direttiva.

65 UR contesta la ricevibilità di tale seconda questione sulla base dell'argomento che la Seconda Sezione non avrebbe dimostrato in che modo essa sarebbe rilevante, sia alla luce della risposta da fornire nella consultazione avviata dalla Sesta Sezione ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG, in particolare tenuto conto dei fatti della controversia nel procedimento principale pendente dinanzi alla Sesta Sezione, sia alla luce della soluzione di tale controversia. Poiché, nel caso di specie, il datore di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale non avrebbe effettuato alcuna previa notifica del progetto di licenziamento collettivo, la seconda questione sarebbe priva di rilevanza.

66 A tal riguardo occorre ricordare che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita dall'articolo 267 TFUE spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire [sentenza del 7 novembre 2024, Adusbef (Ponte Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punto 36 e giurisprudenza citata].

67 Pertanto, le questioni relative al diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza [sentenza del 7 novembre 2024, Adusbef (Ponte Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punto 37 e giurisprudenza citata]. Orbene, come risulta dalla giurisprudenza menzionata al punto 43 della presente sentenza, la *ratio* del rinvio pregiudiziale non risiede nell'esprimere pareri consultivi su questioni generiche o ipotetiche, bensì nella necessità di dirimere concretamente una controversia.

68 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che, prima della risoluzione del contratto di lavoro in esame, effettuata nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo, il datore di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale non ha proceduto alla notifica di tale progetto all'autorità pubblica competente, conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59. La controversia nel procedimento principale verte quindi sulla «sanzione» da imporre a detto datore di lavoro per il mancato rispetto dell'obbligo di notifica previsto da tale disposizione, e non sulla conformità del contenuto della stessa notifica alle prescrizioni enunciate dall'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, di tale direttiva.

69 Ne consegue che la seconda questione è ipotetica in quanto non ha alcuna relazione con l'oggetto della controversia nel procedimento principale.

70 Inoltre, la circostanza che detta questione possa risultare utile nell'ambito della procedura interna di consultazione ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, dell'ArbGG, non può togliere alla questione stessa la sua natura ipotetica (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 questione

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 ha proceduto alla risoluzione di un contratto di lavoro senza notificare all'autorità pubblica competente il progetto di licenziamento collettivo al quale afferisce la stessa risoluzione, in violazione di detta prima disposizione, può regolarizzare la mancata notifica in modo che tale risoluzione abbia effetto 30 giorni dopo la regolarizzazione.

73 Occorre ricordare che tale direttiva impone a ogni datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti collettivi il rispetto di due obblighi procedurali.

74 Da un lato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale direttiva, il datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti collettivi deve procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo. Secondo l'articolo 2, paragrafo 2, di detta direttiva, nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Nello specifico, conformemente all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, di detta direttiva, il datore di lavoro deve fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni utili e comunicare loro, comunque, per iscritto le informazioni menzionate in detta disposizione.

75 Dall'altro lato, la notifica di qualsiasi progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente deve contenere, in forza dell'articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della medesima direttiva, segnatamente, i motivi del licenziamento, il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati, il numero dei lavoratori abitualmente occupati e il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

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

77 Perciò, il datore di lavoro interessato non può procedere a risoluzioni di contratti di lavoro in caso di licenziamento collettivo senza aver rispettato detti obblighi procedurali (sentenza del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 41).

78 Pertanto, come risulta 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 progetto di licenziamento collettivo hanno effetto solo dopo la scadenza del termine di 30 giorni previsto da tale disposizione.

79 Come si evince inoltre dalla giurisprudenza, facendo espressamente salve le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso, detto articolo 4, paragrafo 1, primo comma, ha necessariamente ad oggetto l'ipotesi di risoluzioni di contratti di lavoro già intervenute, le quali fanno decorrere un siffatto termine. Infatti, la riserva di decorso di un termine di preavviso diverso da quello previsto da detta direttiva sarebbe priva di senso qualora non fosse iniziata la decorrenza di alcun termine di preavviso (sentenza del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 52).

80 Di conseguenza, si deve dichiarare che gli articoli 3 e 4 di detta direttiva non ostano al fatto che la risoluzione dei contratti di lavoro avvenga nel corso della procedura da essi istituita, purché tale risoluzione intervenga dopo la notifica del progetto 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, la quale garantisce che l'autorità pubblica competente disponga di un termine effettivo di 30 giorni per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati per i lavoratori interessati, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, della medesima direttiva, non solo deriva dalla formulazione di tali disposizioni, i cui termini stessi riconducono, infatti, l'obbligo di notifica ai progetti di licenziamento collettivo, vale a dire licenziamenti collettivi che non sono ancora stati attuati tramite la risoluzione dei contratti di lavoro di cui trattasi, ma assicura altresì che tali lavoratori possano verificare se la notifica del progetto di licenziamento collettivo sia stata effettuata conformemente alla direttiva 98/59.

82 Perciò, non si può ammettere che, nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo, il datore di lavoro possa procedere alla risoluzione di un contratto di lavoro prima della notifica di tale progetto prevista dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di detta direttiva, con sospensione della decorrenza degli effetti della risoluzione fino alla regolarizzazione di tale notifica.

83 Come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 96 delle sue conclusioni, la sequenza delle procedure e, correlativamente, degli obblighi previsti nell'ambito di dette procedure, come concepiti dal legislatore dell'Unione, sarebbe rimessa in discussione se il datore di lavoro potesse effettuare la notifica del progetto di licenziamento collettivo 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 detta direttiva e pregiudicherebbe l'obiettivo stesso di quest'ultima, consistente nel garantire che i licenziamenti collettivi prospettati siano preceduti da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dalla notifica degli stessi licenziamenti 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 proceduto alla risoluzione di un contratto di lavoro senza notificare all'autorità pubblica competente il progetto di licenziamento collettivo al quale afferisce la stessa risoluzione, in violazione di detta prima disposizione, non può regolarizzare la mancata notifica in modo che tale risoluzione abbia effetto 30 giorni dopo la regolarizzazione.

Sulla quarta questione

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 affidare all'autorità pubblica competente il compito di accertare, in maniera inoppugnabile per il lavoratore e vincolante per il giudice nazionale, il momento in cui il termine previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva scada nel caso concreto oppure nel senso che il diritto nazionale deve consentire al lavoratore di agire in giudizio per la verifica della correttezza dell'accertamento effettuato da detta autorità.

86 Da un lato, per le stesse ragioni esposte al punto 65 della presente sentenza, relativo alla ricevibilità della seconda questione, UR eccepisce l'irricevibilità della quarta questione.

87 Dall'altro lato, la Commissione europea ritiene che, poiché la controversia nel procedimento principale verte unicamente sulle conseguenze della mancata notifica del progetto di licenziamento collettivo prevista dal primo comma del paragrafo 1 dell'articolo 3 di detta direttiva, e non sulla conformità del contenuto di tale notifica alle prescrizioni stabilite dal terzo comma di tale paragrafo, la quarta questione abbia carattere ipotetico.

88 In proposito, occorre constatare che, nel caso di specie, sebbene il datore di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale non abbia notificato il progetto di licenziamento collettivo, nessun elemento del fascicolo di cui dispone la Corte indica che l'autorità pubblica competente abbia accertato, in modo definitivo e vincolante per i lavoratori interessati, il momento in cui è scaduto il termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della medesima direttiva.

89 Ne consegue che la quarta questione ha carattere ipotetico, ai sensi della giurisprudenza citata al punto 43 della presente sentenza.

90 Pertanto, la quarta questione è irricevibile.

Sulle spese

91 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Quinta Sezione) dichiara:

1) **L'articolo 4, paragrafo 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, come modificata dalla direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015,**

deve essere interpretato nel senso che:

la risoluzione di un contratto di lavoro intervenuta nell'ambito di un progetto di licenziamento collettivo soggetto all'obbligo di notifica all'autorità pubblica competente previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, può

avere effetto solo dopo la scadenza del termine di 30 giorni stabilito da detto articolo 4, paragrafo 1, primo comma.

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

devono essere interpretati nel senso che:

un datore di lavoro che ha proceduto alla risoluzione di un contratto di lavoro senza notificare all'autorità pubblica competente il progetto di licenziamento collettivo al quale afferisce la stessa risoluzione, in violazione di detta prima disposizione, non può regolarizzare la mancata notifica in modo che tale risoluzione abbia effetto 30 giorni dopo la regolarizzazione.

Firme