

Causa C-134/24 [Tomann]ⁱ

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

20 febbraio 2024

Giudice del rinvio:

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

Data della decisione di rinvio:

1° febbraio 2024

Convenuto, appellante e ricorrente in cassazione:

UR, in qualità di curatore fallimentare della V GmbH

Attore, appellato e resistente in cassazione:

DF

**BUNDESARBEITSGERICHT (CORTE FEDERALE DEL LAVORO,
GERMANIA)**

(omissis)

Bundesarbeitsgericht

pubblicata il

1° febbraio 2024

ORDINANZA

(omissis)

nella causa

UR in qualità di curatore fallimentare della V GmbH

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

convenuto, appellante e ricorrente in cassazione,

[contro]

DF

attore, appellato e resistente in cassazione,

la Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), a seguito della deliberazione del 1° febbraio 2024 (omissis), ha così deciso:

I. Ai sensi dell'articolo 267 TFUE, vengono sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

- 1) Se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (in prosieguo: la «direttiva sui licenziamenti collettivi») debba essere interpretato nel senso che un licenziamento disposto 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 sui licenziamenti collettivi.
- 3) Se il datore di lavoro che ha disposto licenziamenti soggetti 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 i licenziamenti già comunicati 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 sui licenziamenti collettivi, oppure se al lavoratore debba essere necessariamente consentito agire in giudizio per la verifica della correttezza dell'accertamento dell'autorità.

II. (omissis) [Sospensione del procedimento]

Motivi**A. Oggetto del procedimento principale**

- 1 I. La controversia tra le parti verte sulla risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente tra le stesse mediante un recesso con preavviso dal contratto di lavoro comunicato dal convenuto nel dicembre 2020 con effetto dal 31 marzo 2021. Il convenuto non ha effettuato una notificazione del licenziamento collettivo, necessaria ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti; in prosieguo: il «KSchG»), né vi ha provveduto a posteriori prima del 31 marzo 2021. In base alla tabella di organizzazione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), la competenza a decidere sul procedimento spetta alla Sesta Sezione, la quale intende respingere integralmente il ricorso avverso il licenziamento proposto dal ricorrente. La Sesta Sezione – come da essa illustrato in dettaglio in una decisione del 14 dicembre 2023 [- 6 AZR 157/22 (B) -] – ritiene che ciò non le sia consentito dal diritto processuale nazionale.
- 2 II. La Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht ha ritenuto finora che un licenziamento comunicato senza la necessaria previa notificazione del licenziamento collettivo sia nullo (inefficace) e che non possa pertanto porre fine al rapporto di lavoro. Tuttavia, la Sesta Sezione intende sostenere, d'ora innanzi, la tesi secondo cui l'assenza o l'erroneità di una notificazione del licenziamento collettivo necessaria ai sensi del diritto dell'Unione o del diritto nazionale non esplica effetti giuridici sulla decisione concernente la cessazione di un rapporto di lavoro risolto. Piuttosto, sia l'assenza di una notificazione del licenziamento collettivo sia la sua erroneità devono restare del tutto prive di conseguenze. Spetterebbe al legislatore tedesco stabilire una «sanzione» per vizi nella procedura di notifica nel caso di licenziamenti collettivi. Tale sanzione non potrebbe rientrare nell'ambito del diritto del lavoro ma dovrebbe ricadere unicamente nell'ambito degli incentivi all'impiego [BAG 14 dicembre 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – punti 7, 22, 32 e soprattutto punto 35].
- 3 III. Il diritto processuale nazionale prevede un procedimento speciale nel caso di una divergenza di opinioni tra Sezioni del Bundesarbeitsgericht. Ai sensi dell'articolo 45, paragrafi 2 e 3, dell'Arbeitsgerichtsgesetz (legge sulla magistratura del lavoro; in prosieguo: l'«ArbGG»), una Sezione del Bundesarbeitsgericht può discostarsi dalla giurisprudenza di un'altra Sezione solo se quest'ultima, a seguito di un corrispondente quesito, abbia rinunciato alla propria tesi giuridica oppure – qualora non lo abbia fatto – la Grande Sezione del Bundesarbeitsgericht abbia adottato una decisione sulla corretta risposta alla questione di diritto sottesa. Pertanto, la Sesta Sezione, con decisione del 14 dicembre 2023 [- 6 AZR 157/22 (B) -] ha rivolto alla Seconda Sezione il seguente quesito ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, prima frase, dell'ArbGG:

«Se si mantenga la posizione sostenuta a partire dalla sentenza del 22 novembre 2012 (- 2 AZR 371/11 -), secondo cui un licenziamento, quale negozio giuridico, viola un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del BGB ed è pertanto inefficace se, al momento della sua comunicazione, non sussiste una notificazione efficace ai sensi dell'articolo 17, paragrafi 1 e 3, del KSchG».

B. Diritto nazionale applicabile

4 I. Kündigungsschutzgesetz, nella versione pubblicata il 25 agosto 1969 (*BGBI. I pag. 1317*):

«Articolo 17 Obbligo di notificazione

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

1. di più di cinque lavoratori in imprese che impieghino, di regola, più di 20 e meno di 60 lavoratori;
2. nelle imprese che impieghino, di regola, almeno 60 e meno di 500 lavoratori, del 10% dei lavoratori abitualmente impiegati oppure di più di 25 lavoratori;
3. di almeno 30 lavoratori in imprese che impieghino, di regola, almeno 500 lavoratori

(...)

nel corso di un periodo di 30 giorni di calendario.

Articolo 18 Blocco dei licenziamenti

(1) I licenziamenti che devono essere notificati in applicazione dell'articolo 17 acquistano efficacia prima del decorso di un mese dalla ricezione della notificazione da parte dell'Agenzia per il lavoro solo previo consenso di quest'ultima; 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 siano efficaci solo dopo due mesi dalla ricezione della notificazione.

(...))».

5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile; in prosieguo: il «BGB») nella versione pubblicata il 2 gennaio 2002 (*BGBI. I pag. 42, rettifica pag. 2909 e BGBI. 2003 I pag. 738*):

«Articolo 134 Divieto di legge

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

Articolo 615 Compenso in caso di mora del creditore e in caso di rischio di impresa

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.

(...))».

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – (Libro X del codice della previdenza sociale – procedimento amministrativo in materia previdenziale e tutela dei dati previdenziali) nella versione pubblicata il 18 gennaio 2001 (*BGBI. I pag. 130*):

«Articolo 20 Principio inquisitorio

- (1) L'autorità indaga d'ufficio sui fatti. Essa determina la natura e la portata delle indagini 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.

(...))».

C. Disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione

- 7 **Ad avviso della Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht, sono pertinenti le seguenti disposizioni di diritto derivato dell'Unione: articolo 3, paragrafo 1, articolo 4, paragrafi da 1 a 3, nonché articolo 6 della direttiva sui licenziamenti collettivi.**

D. Necessità della pronuncia della Corte di giustizia e illustrazione delle questioni pregiudiziali

I. Necessità della pronuncia della Corte di giustizia

- 8 1. La Seconda Sezione del Bundesarbeitsgericht non può rispondere al quesito rivoltole dalla Sesta Sezione senza lo svolgimento di un procedimento ai sensi dell'articolo 267 TFUE per i motivi seguenti.

- 9 a) La Seconda Sezione concorda con la Sesta Sezione nel ritenere possibile che la nullità di un licenziamento comunicato senza una previa notificazione del licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 134 del BGB – anche nel rispetto delle prescrizioni del diritto dell'Unione – sia una conseguenza giuridica sproporzionata. I motivi che depongono in tal senso sono stati illustrati dalla Sesta Sezione nella sua summenzionata decisione del 14 dicembre 2023 [- 6 AZR 157/22 (B) – punti 11 e segg., sull'interpretazione conforme al diritto dell'Unione europea, in particolare punti 26 e segg.], alla quale si rimanda per evitare ripetizioni.
- 10 b) Peraltro, tale questione continua ad essere valutata diversamente nella dottrina tedesca, quantomeno per il caso di una notificazione del tutto omessa (*Schubert/Schmitt JbArbR vol. 59 pag. 81, 96*). Inoltre, il quesito della Sesta Sezione non si esaurisce nella risposta alla precedente questione di diritto concernente una nullità del licenziamento risultante dall'articolo 134 del BGB. La Seconda Sezione non reputa compatibile con il diritto dell'Unione la tesi formulata nella decisione con cui viene posto il quesito, secondo la quale l'assenza o l'erroneità di una notificazione del licenziamento collettivo necessaria ai sensi del diritto dell'Unione o del diritto nazionale non esplica effetti giuridici sulla cessazione del rapporto di lavoro risolto. Ad avviso della Seconda Sezione, si impone, piuttosto, una valutazione differenziata. È decisivo stabilire se il datore di lavoro abbia completamente ommesso una notificazione del licenziamento collettivo necessaria ai sensi del diritto dell'Unione oppure se l'abbia presentata.
- 11 aa) Qualora il datore di lavoro non effettui la notificazione del licenziamento collettivo, l'Agenzia per il lavoro, competente in forza del diritto nazionale per l'attività di collocamento, non viene a conoscenza dei licenziamenti imminenti. Essa non è pertanto in grado di avviare i necessari preparativi per le iniziative di collocamento dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo. Per tale caso di completa omissione della notificazione del licenziamento collettivo, la Seconda Sezione intende sostenere la tesi secondo cui gli effetti giuridici del licenziamento disposto dal datore di lavoro possono verificarsi solo se la notificazione del licenziamento collettivo sia stata effettuata *a posteriori*, ossia recuperata, e l'Agenzia per il lavoro disponga del periodo di tempo di preparazione a suo avviso necessario per l'attività di collocamento. Tale periodo di tempo viene determinato nel diritto nazionale sulla scorta dell'articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG (cosiddetto blocco dei licenziamenti). Il rapporto di lavoro risolto continua a sussistere con i suoi diritti ed obblighi pregressi fino alla scadenza del blocco dei licenziamenti. Gli effetti giuridici del licenziamento non si verificano fino alla scadenza del periodo di un mese di cui all'articolo 18, paragrafo 1, del KSchG oppure del termine fissato dall'Agenzia per il lavoro ai sensi dell'articolo 18, paragrafo 2, del KSchG. Il datore di lavoro deve continuare a versare al lavoratore la retribuzione pattuita in ogni caso fino alla scadenza del blocco dei licenziamenti ai sensi dell'articolo 615 del BGB, anche se non lo impiega. Ciò vale persino qualora il rapporto di lavoro sia potuto cessare già in un momento antecedente a causa di un termine di preavviso più breve. Per contro, qualora, in forza di quanto previsto all'articolo 4 della direttiva sui licenziamenti collettivi, il datore di lavoro

non avesse la possibilità di effettuare *a posteriori*, dopo la ricezione della comunicazione del licenziamento, una notificazione del licenziamento collettivo inizialmente omessa, e rimuovere in tal modo il blocco dei licenziamenti, ciò sarebbe equivalente alla nullità (inefficacia) del licenziamento. In tal caso, la Seconda Sezione dovrebbe rispondere al quesito della Sesta Sezione dichiarando che essa – la Seconda Sezione – si attiene alla propria giurisprudenza pregressa.

- 12 bb) Qualora i licenziamenti collettivi prospettati vengano notificati all’Agenzia per il lavoro, il datore di lavoro ha avviato un procedimento amministrativo in cui l’autorità verifica la completezza della notificazione del licenziamento collettivo. Per tale verifica vale il principio dell’istruzione d’ufficio (*articolo 20 SGB X*), il che significa che l’Agenzia per il lavoro è obbligata ad adoperarsi affinché il datore di lavoro integri informazioni incomplete. In forza del diritto processuale nazionale, la competenza a decidere sulla regolarità della notificazione e sulla durata del periodo di preparazione necessario per l’imminente attività di collocamento spetta unicamente all’Agenzia per il lavoro. Qualora l’autorità fissi una data concreta per la scadenza del blocco dei licenziamenti (*articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG*), tale decisione, ad avviso della Seconda Sezione, non può essere impugnata dal lavoratore ed è vincolante per i giudici del lavoro. In tal caso, questi ultimi non possono stabilire in forza di una competenza propria che la notificazione del licenziamento collettivo sia stata «in realtà» erronea e che pertanto il blocco dei licenziamenti non sia (ancora) iniziato e scaduto.
- 13 2. Poiché gli articoli 17 e 18 del KSchG devono essere oggetto di interpretazione conforme al diritto dell’Unione da parte dei giudici nazionali, il contenuto normativo dell’articolo 3, paragrafo 1, dell’articolo 4, paragrafi da 1 a 3, nonché dell’articolo 6 della direttiva sui licenziamenti collettivi è rilevante ai fini della risposta della Seconda Sezione al quesito della Sesta Sezione del 14 dicembre 2023. È vero che la Seconda Sezione ritiene che le presenti decisioni della Corte di giustizia dell’Unione europea depongano a favore della sua interpretazione del diritto dell’Unione rilevante. Il giudice del rinvio non reputa tuttavia soddisfatti i rigorosi requisiti di un *acte clair* o di un *acte éclairé*, ragion per cui esso chiede alla Corte di rispondere alle questioni sollevate all’inizio della presente ordinanza.

II. Illustrazione della prima questione pregiudiziale

- 14 La Seconda Sezione intende l’articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sui licenziamenti collettivi – diversamente dalla Sesta Sezione – nel senso che non è possibile porre fine al rapporto di lavoro risolto nell’ambito di un licenziamento collettivo soggetto a notificazione ai sensi del diritto dell’Unione prima della scadenza del blocco dei licenziamenti ai sensi dell’articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG. Fino a tale scadenza, l’efficacia del licenziamento è «sospesa» [*v. conclusioni dell’avvocato generale Tizzano del 30 settembre 2004 – C-188/03 – (Junk) paragrafo 68*]. Il blocco dei licenziamenti esplica in tal senso gli effetti di un «termine minimo di preavviso». Ciò è messo in evidenza dall’articolo 4, paragrafo 1, primo comma, seconda frase, della direttiva sui licenziamenti

collettivi, che fa salve le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso.

- 15 Ad avviso della Seconda Sezione, in siffatta conseguenza giuslavoristica è ravvisabile al contempo – contrariamente a quanto ritenuto dalla Sesta Sezione – la reazione dovuta e sufficiente ai sensi del diritto dell’Unione all’assenza ovvero all’erroneità di una notificazione di un licenziamento collettivo. Viene garantito che l’Agenzia per il lavoro, quale autorità competente, abbia tempo sufficiente per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi (*cf. articolo 4, paragrafi 2 e 3, della direttiva sui licenziamenti collettivi*). I lavoratori di cui trattasi non perdono i loro «vecchi» rapporti di lavoro prima della scadenza del blocco dei licenziamenti e non arrivano ancora, fino a tale data, «sul mercato del lavoro».

III. Illustrazione della seconda questione pregiudiziale

- 16 La Seconda Sezione continua ad intendere l’articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sui licenziamenti collettivi nel senso che il blocco dei licenziamenti ivi disciplinato – e dunque anche quello di cui all’articolo 18, paragrafi 1 e 2, del KSchG – può iniziare a decorrere e quindi scadere solo se la dovuta notificazione del licenziamento collettivo soddisfa i requisiti di cui all’articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi. Ciò è corroborato, da un lato, dall’ampio rinvio all’articolo 3, paragrafo 1, della direttiva sui licenziamenti collettivi, contenuto all’articolo 4, paragrafo 1, di detta direttiva. Dall’altro lato, solo così verrà conseguito l’obiettivo della notificazione del licenziamento collettivo illustrato in relazione alla prima questione pregiudiziale, consistente nel consentire all’autorità, *sulla base delle informazioni necessarie*, di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati (*v. articolo 4, paragrafi 2 e 3, della direttiva sui licenziamenti collettivi*)

IV. Illustrazione della terza questione pregiudiziale

- 17 1. La Seconda Sezione parte dal presupposto che un licenziamento disposto in assenza della dovuta (regolare) notificazione del licenziamento collettivo non debba essere «irrimediabilmente» nullo, ossia inefficace. Piuttosto, l’obiettivo della procedura di notifica viene integralmente conseguito anche qualora il datore di lavoro possa procedere in un momento successivo ad una notificazione del licenziamento collettivo – conforme ai requisiti di cui all’articolo 3, paragrafo 1, quarto comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi – e possa così rimuovere (*a posteriori*) il blocco dei licenziamenti. Non è necessario a tal fine un nuovo licenziamento. Facendo decorrere il blocco dei licenziamenti solo a partire dal momento dell’effettuazione *a posteriori* della notificazione, si assicura che l’autorità competente disponga in ogni caso del periodo minimo rappresentato dal blocco dei licenziamenti prima della risoluzione dei rapporti di lavoro in questione, al fine di cercare, sulla base delle informazioni necessarie, soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi (*v. articolo 4, paragrafi 2 e 3, della direttiva sui licenziamenti collettivi*).

18 2. A ciò non osta, ad avviso della Seconda Sezione, la decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea del 27 gennaio 2005 nella causa *Junk* (-C-188/03 -). In tale decisione, la Corte non si è pronunciata sul modo in cui debba essere trattato il datore di lavoro allorché effettua licenziamenti già prima della presentazione di una (regolare) notificazione del licenziamento collettivo. Piuttosto, essa si è limitata a rilevare che i licenziamenti sono possibili «senza incorrere in una sanzione», ossia con decorrenza immediata del blocco dei licenziamenti – il quale confluisce spesso nei termini di preavviso in vigore – solo dopo la loro notificazione all'autorità competente. La Corte non ha invece ritenuto che i licenziamenti comunicati senza previa (regolare) notificazione debbano essere «irrimediabilmente» nulli. Ciò sembra anche improbabile ai sensi delle disposizioni della direttiva sui licenziamenti collettivi e della loro genesi [*BAG 14 dicembre 2023 -6 ARR 157/22 (B) – punto 8*]. Giustamente, la «sanzione» per la presentazione tardiva di una notificazione (regolare) di un licenziamento collettivo può consistere, in particolare, nel fatto che gli effetti giuridici del licenziamento temporaneamente non si verificano e il datore di lavoro deve retribuire i lavoratori interessati ai sensi dell'articolo 615 del BGB, nonostante un licenziamento in linea di principio valido, fino alla scadenza del blocco dei licenziamenti e quindi, se del caso, al di là della scadenza del termine di preavviso, anche se questi non li abbia effettivamente impiegati.

19 3. A solo titolo di chiarimento, la Seconda Sezione sottolinea – in conformità sul punto alla Sesta Sezione – che la possibilità di esecuzione *a posteriori* non si estende alla procedura di consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva sui licenziamenti collettivi. Qualora essa sia stata del tutto omessa prima della dichiarazione dei licenziamenti oppure non sia stata svolta in maniera corretta, i licenziamenti sono (e restano) nulli ai sensi dell'articolo 134 BGB. La procedura di consultazione, infatti, è intesa principalmente – diversamente dalla procedura di notifica – ad evitare i licenziamenti. Tale obiettivo non può più essere conseguito tramite un'esecuzione *a posteriori* delle consultazioni dopo la dichiarazione dei licenziamenti. Non vi sarebbe alcuna garanzia dell'esito aperto delle consultazioni di datori di lavoro e lavoratori intese ad evitare i licenziamenti. Per i rappresentanti dei lavoratori sarebbe notevolmente più difficile ottenere il «ritiro» di un licenziamento già dichiarato rispetto alla rinuncia ad una dichiarazione di licenziamento meramente prevista [sentenza della Corte del 27 gennaio 2005 – C-188/03 – (*Junk*) punto 44].

V. Illustrazione della quarta questione pregiudiziale

20 1. A causa della formulazione «alternativa» dell'articolo 6 della direttiva sui licenziamenti collettivi, nonché del suo considerando 12 («procedure amministrative e/o giurisdizionali»), la Seconda Sezione parte dal presupposto che sia sufficiente solo che l'autorità competente ai sensi del diritto nazionale esamini una notificazione di un licenziamento collettivo presentata dal datore di lavoro sotto il profilo della sua regolarità e, in caso affermativo, accerti la fine del blocco dei licenziamenti nel caso concreto. L'accertamento dell'autorità concernente la fine del blocco dei licenziamenti è vincolante per i giudici del lavoro nell'ambito

di una controversia sulla cessazione del rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro. Il lavoratore non può impugnare l'accertamento dell'autorità con un ricorso giurisdizionale. Ad avviso della Seconda Sezione, ciò deriva dall'orientamento meramente rivolto alla politica del mercato del lavoro della procedura di notifica. Quest'ultima tutela in via principale – diversamente dalla procedura di consultazione – il mercato del lavoro e l'autorità competente. Per contro, il lavoratore viene interessato solo di riflesso. Egli perderà il suo «vecchio» posto di lavoro solo dopo che l'autorità competente avrà avuto la possibilità, sulla base delle informazioni necessarie, di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi (*cfr. articolo 4, paragrafi 2 e 3, della direttiva sui licenziamenti collettivi*). Se l'autorità si reputa sufficientemente informata al riguardo, il lavoratore e i giudici devono accettarlo.

- 21 2. È vero che la Corte ha dichiarato, nella sua decisione del 5 ottobre 2023 [*C-496/22 –(Brink's Cash Solutions) punto 45*], che l'articolo 6 della direttiva sui licenziamenti collettivi prescrive agli Stati membri di garantire una tutela *giurisdizionale* efficace per i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori. Tuttavia, la Seconda Sezione parte dal presupposto che tale prescrizione si riferisca unicamente alla procedura di consultazione ai sensi dell'articolo 2 della direttiva sui licenziamenti collettivi, alla quale non partecipa nessuna autorità, e che – diversamente dalla procedura di notifica di cui agli articoli 3 e 4 della direttiva sui licenziamenti collettivi – è direttamente intesa alla tutela (collettiva) dei lavoratori interessati nel senso di evitare, ove possibile, i licenziamenti (*v. supra punto 19*). Una diversa interpretazione non sarebbe neanche compatibile con la summenzionata formulazione «alternativa» dell'articolo 6 e del considerando 12 della direttiva sui licenziamenti collettivi («procedure amministrative e/o giurisdizionali»).

(omissis)