

Causa C-134/22

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

1° marzo 2022

Giudice del rinvio:

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

Data della decisione di rinvio:

27 gennaio 2022

Ricorrente per cassazione:

MO

Resistente per cassazione:

SM in qualità di curatore fallimentare della G GmbH

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

[OMISSIS]

pubblicata il

27 gennaio 2022

ORDINANZA

[OMISSIS]

Nella causa

MO

ricorrente in primo grado, in appello e per cassazione,

[OMISSIS]

SM in qualità di curatore fallimentare della G GmbH

resistente in primo grado, in appello e per cassazione,

la VI Sezione del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) a seguito della deliberazione del 27 gennaio 2022 [OMISSIS] ha così deciso:

- I. In forza dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (in prosieguo: il «TFUE») viene sottoposta alla Corte di giustizia dell'Unione europea la questione pregiudiziale:

Quale sia la finalità dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo 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, secondo cui il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta alla rappresentanza dei lavoratori, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v).

- II. Il procedimento per cassazione (Revision) è sospeso fino alla decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea sulla domanda di pronuncia pregiudiziale.

Motivazione

La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo 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 (in prosieguo: la «direttiva sui licenziamenti collettivi»).

La domanda di pronuncia pregiudiziale scaturisce da una controversia tra il ricorrente e il resistente in qualità di curatore fallimentare della G GmbH (in prosieguo: la «debitrice»). Le parti sono in disaccordo sulla questione se un licenziamento ordinario per motivi aziendali abbia validamente risolto il rapporto di lavoro.

A. Oggetto e fatti del procedimento principale

Dal 1981 il ricorrente era alle dipendenze della debitrice come saldatore. Su richiesta della debitrice, con ordinanza del 1° ottobre 2019 il tribunale fallimentare decideva l'apertura di una procedura d'insolvenza sui beni della debitrice. Il resistente, in qualità di curatore fallimentare nominato dal tribunale, subentrava, in virtù del suo ufficio, nella posizione di datore di lavoro, svolgendone la funzione per la durata della procedura d'insolvenza.

In data 17 gennaio 2020, veniva disposta la completa cessazione dell'attività della debitrice entro e non oltre il 30 aprile 2020. In tale contesto, nel periodo dal 28 al 31 gennaio 2020 veniva pianificato il licenziamento di più del 10% degli ultimi

195 lavoratori ancora impiegati. A seguito della decisione di chiusura venivano svolte trattative con il comitato aziendale costituito dalla debitrice miranti a raggiungere un accordo di conciliazione. A tal fine, il 17 gennaio 2020 veniva presentata al comitato aziendale la bozza di un accordo di conciliazione che veniva sottoscritto il 22 gennaio 2020. Detta procedura, prevista dal diritto nazionale conformemente alle disposizioni degli articoli 111, 112 del Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all'organizzazione delle imprese; in prosieguo: il «BetrVG»), ha lo scopo di garantire la partecipazione dei lavoratori e la presa in considerazione dei loro interessi nel caso di un cambiamento aziendale programmata, la quale, in base alla sua definizione giuridica, include anche la chiusura dello stabilimento, tentando almeno di concludere un accordo di conciliazione. Inoltre, gli svantaggi economici subiti dai lavoratori a seguito di una misura del genere devono essere compensati o quantomeno mitigati nell'ambito di un piano sociale dotato, in linea di principio, di forza esecutiva.

Ove la misura prevista costituisca nel contempo – come nel caso in esame – un licenziamento collettivo ai sensi della pertinente direttiva, occorre altresì espletare la procedura di consultazione con la rappresentanza dei lavoratori competente ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti; in prosieguo: il «KSchG»). Le due procedure partecipative possono essere combinate, a condizione che il datore di lavoro precisi in maniera adeguata che esse, e quali di esse, devono essere espletate simultaneamente. Tale combinazione è una pratica diffusa in Germania. Anche nel caso in esame, la bozza di accordo di conciliazione presentata il 17 gennaio 2020 dava attuazione ad una combinazione del genere. Con tale bozza, la procedura di consultazione con il comitato aziendale, quale organo responsabile della rappresentanza dei lavoratori in base al diritto nazionale, è stata regolarmente avviata e portata a termine dopo essere stata combinata con la procedura volta a raggiungere un accordo di conciliazione. Nel suo parere finale del 22 gennaio 2020, il comitato aziendale dichiarava di non ravvisare alcuna possibilità di evitare i licenziamenti previsti.

Tuttavia, all'autorità pubblica competente secondo il diritto nazionale per la procedura di notifica, ossia all'Agenzia per il lavoro di Osnabrück, non veniva trasmessa la copia della comunicazione inviata al comitato aziendale, ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, del KSchG, diversamente da quanto disposto dall'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, e dall'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma della direttiva sui licenziamenti collettivi.

Con un modulo e una lettera di accompagnamento del 23 gennaio 2020, è stata regolarmente presentata all'Agenzia per il lavoro di Osnabrück la notificazione di un licenziamento collettivo, la cui ricezione è stata confermata da detta Agenzia in data 27 gennaio 2020. Successivamente, con lettera pervenuta al ricorrente il 28 gennaio 2020, veniva risolto il rapporto di lavoro del ricorrente con effetto a decorrere dal 30 aprile 2020.

Già per il 28 e 29 gennaio 2020, l'Agenzia per il lavoro di Osnabrück convocava 153 lavoratori per incontri di orientamento.

Nella sua memoria, il ricorrente nel procedimento principale chiede di dichiarare che il licenziamento del 28 gennaio 2020 non avrebbe determinato la risoluzione del rapporto di lavoro, sostenendo che il licenziamento non fosse efficace in particolare in quanto la debitrice non aveva trasmesso all’Agenzia per il lavoro copia della comunicazione inviata al comitato aziendale conformemente dell’articolo 17, paragrafo 2, del KSchG. Tuttavia, in forza dell’articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG, e dell’articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi, detta trasmissione costituirebbe non un obbligo accessorio privo di sanzione, bensì un requisito di efficacia del licenziamento. Soltanto in tal modo verrebbe assicurato che l’Agenzia per il lavoro riceva il più rapidamente possibile la comunicazione concernente gli imminenti licenziamenti potendosi così organizzare per tale evenienza e, ad esempio, calibrare i propri sforzi di collocamento attraverso una ricerca di mercato riguardante le categorie professionali prevedibilmente interessate.

Ad avviso del resistente, il licenziamento sarebbe giustificato in ragione della decisione di chiusura ed efficace sotto gli altri profili. La mancata trasmissione della copia all’Agenzia per il lavoro ai sensi dell’articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG non comporterebbe l’inefficacia del licenziamento. Diversamente dalle disposizioni relative alla notificazione del licenziamento collettivo (articolo 17, paragrafo 1, del KSchG) o alla procedura di consultazione in quanto tale (articolo 17, paragrafo 2, del KSchG), ad esempio, la finalità di detta disposizione non consisteva nella tutela dei dipendenti interessati da un licenziamento collettivo o di evitare i licenziamenti. L’Agenzia per il lavoro non potrebbe desumere dalla copia quali possibilità di evitare i previsti licenziamenti venissero ravvisate dal comitato aziendale e le consultazioni tra datore di lavoro e comitato aziendale non sarebbero state influenzate dalla trasmissione della copia. Essa avrebbe la funzione di fornire una previa informazione all’autorità pubblica competente, ma non di adempiere allo stesso obbligo di notifica.

L’Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) e il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro del Land) hanno rispettivamente respinto il ricorso e l’appello del ricorrente. Con il ricorso ammesso dal Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro del Land), il ricorrente insiste nel perseguire il suo obiettivo senza modifiche.

B. Contesto normativo

I. Il Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco)

Il Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco; in prosieguo: il «BGB») del 18 agosto 1896 nella versione consolidata del 2 gennaio 2002 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 42*), da ultimo modificato dall’articolo 2 della legge del 21 dicembre 2021 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 5252*), così recita per estratto:

«Articolo 134 Divieto di legge

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

II. Il Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti)

Il Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro i licenziamenti; in prosieguo: il «KSchG») del 10 agosto 1951 nel testo della nuova pubblicazione del 25 agosto 1969 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 1317*), da ultimo modificato dall'articolo 2 del Betriebsrätemodernisierungsgesetz (legge sull'adeguamento dei comitati aziendali) del 14 giugno 2021 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 1762*), mira, nella sua sezione terza, anche alla trasposizione della direttiva sui licenziamenti collettivi. La legge recita per estratto come segue:

«Sezione prima. Tutela generale contro i licenziamenti

Articolo 1 Licenziamenti socialmente ingiustificati

1. Il licenziamento di un lavoratore dipendente il cui contratto è durato ininterrottamente oltre sei mesi nella stessa impresa è giuridicamente inoperante quando non è socialmente giustificato.

Sezione terza. Licenziamenti collettivi

Articolo 17 Obbligo di notificazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una notificazione all'Agenzia per il lavoro prima di procedere al licenziamento

2) del 10% dei lavoratori abitualmente impiegati nelle imprese che occupino, di regola, almeno 60 e meno di 500 lavoratori, oppure più di 25 lavoratori,

(...)

nel corso di un periodo di 30 giorni di calendario. Ai licenziamenti sono assimilate altre forme di cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro.

2. Il datore di lavoro, laddove intenda procedere a licenziamenti collettivi, è tenuto a fornire tempestivamente ogni informazione utile al comitato aziendale e, in particolare, ad informare il medesimo per iscritto in merito a:

1. i motivi per cui intende procedere al licenziamento,
2. il numero e delle categorie di lavoratori da licenziare,
3. il numero e delle categorie di lavoratori abitualmente occupati,

4. il periodo nel quale è prevista l'effettuazione dei licenziamenti,
5. i criteri previsti per l'individuazione dei lavoratori da licenziare,
6. il metodo di calcolo previsto per qualsiasi indennità di licenziamento.

Nelle consultazioni tra il datore di lavoro e il comitato aziendale devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze.

3. Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere al tempo stesso all'Agenzia per il lavoro la copia della comunicazione inviata al comitato aziendale; tale comunicazione deve contenere quanto meno le informazioni indicate al paragrafo 2, punti da 1 a 5. La comunicazione di cui al paragrafo 1 deve essere fornita per iscritto e corredata del parere espresso dal comitato aziendale in merito ai licenziamenti. In mancanza del parere del comitato aziendale, la comunicazione produce effetto quando il datore di lavoro dimostra di aver informato il comitato aziendale almeno 2 settimane prima della comunicazione di cui al paragrafo 2, prima frase, esponendo lo stato delle consultazioni. La comunicazione deve contenere i seguenti dati: nome del datore di lavoro, sede e tipo dell'azienda, inoltre i motivi dei licenziamenti programmati, il numero e le categorie professionali dei lavoratori da licenziare e di quelli occupati regolarmente, il periodo in cui si intendono effettuare i licenziamenti e i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare. Nella comunicazione devono essere inoltre indicati, in accordo con il comitato aziendale, per i servizi di collocamento, i dati relativi al sesso, l'età, la professione e la nazionalità dei lavoratori da licenziare. Il datore di lavoro deve trasmettere copia della comunicazione al comitato aziendale. Il comitato aziendale può formulare ulteriori osservazioni dirette all'Agenzia per il lavoro. Esso deve trasmetterne copia al datore di lavoro.

(...))».

III. Il Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all'organizzazione delle imprese)

Il Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all'organizzazione delle imprese; in prosieguo: il «BetrVG») del 15 gennaio 1972 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 13*) nella versione consolidata del 25 settembre 2001 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 2518*), da ultimo modificato dall'articolo 5 della legge del 10 dicembre 2021 (*Bundesgesetzblatt, parte I, pag. 5162*), recita per estratto:

«Parte IV. Partecipazione e codecisione dei lavoratori

(...)

Sezione quinta. Questioni relative al personale

Terza sottosezione. Misure individuali per il personale

(...)

Articolo 102 Codecisione in caso di licenziamenti

1. Il comitato aziendale deve essere consultato prima di qualsiasi licenziamento. Il datore di lavoro deve informare il comitato aziendale dei motivi del licenziamento. Un licenziamento comunicato senza aver consultato il comitato aziendale è privo di effetti.

(...)

Sezione sesta. Questioni economiche

(...)

Seconda sottosezione. Cambiamenti aziendali

Articolo 111 Cambiamenti aziendali

Nelle imprese aventi, di regola, più di venti lavoratori con diritto di voto, il datore di lavoro deve informare il comitato aziendale tempestivamente e in maniera esauriente sui cambiamenti aziendali previsti che possono implicare svantaggi significativi per la forza lavoro o per sue parti significative, discutendone con lo stesso comitato. (...) Sono considerati cambiamenti aziendali ai sensi della prima frase

1. riduzione e chiusura dell'intera azienda o di parti essenziali di essa,

(...)

Articolo 112 Accordo di conciliazione sul cambiamento aziendale, piano sociale

1. Ove il datore di lavoro e il comitato aziendale raggiungano un accordo di conciliazione sul cambiamento aziendale previsto, detto accordo va redatto per iscritto e firmato dal datore di lavoro e dal comitato aziendale; (...) Lo stesso vale per un accordo sulla compensazione o l'attenuazione degli svantaggi economici subiti dai lavoratori a causa del cambiamento aziendale previsto (piano sociale). Il piano sociale ha l'effetto di un accordo aziendale. (...)

IV. Disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione

Questo Collegio ritiene che siano pertinenti le disposizioni dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, e dell'articolo 6 della direttiva sui licenziamenti collettivi.

C. Necessità della decisione della Corte e illustrazione della questione pregiudiziale

La decisione della controversia dipende esclusivamente dalla questione se il licenziamento sia nullo a causa della presente violazione dell'obbligo di cui all'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG, che ha trasposto l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi. Il ricorrente non fa più valere nel giudizio di cassazione altri motivi di inefficacia previsti dal diritto nazionale. Questo stesso Collegio è persuaso dell'insussistenza di tali ulteriori motivi.

I. Né la direttiva sui licenziamenti collettivi, né il diritto nazionale prevedono un'espressa sanzione rispetto ai vizi di una procedura di licenziamento collettivo. Ove una direttiva dell'Unione non preveda una disposizione specifica in caso di violazione delle sue norme, spetta agli Stati membri la determinazione della sanzione. Nel far ciò, essi devono garantire che le violazioni del diritto dell'Unione siano sanzionate, sotto il profilo sostanziale e procedurale, in termini analoghi a quelli previsti per le violazioni del diritto interno, simili per natura e importanza. La sanzione deve essere effettiva, proporzionale e dissuasiva (v. *sentenze della Corte del 21 dicembre 2016 – C-201/15 – [AGET Iraklis] punto 36; e del 16 luglio 2009 – C-12/08 – [Mono Car Styling] punti 34 e segg.*). Pertanto, occorre rispettare sia il principio di equivalenza sia il principio di effettività – *effet utile* (*sentenza del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 febbraio 2020 - 6AZR 146/19 – punto 98, BAGE 169, pag. 362*). I giudici nazionali competenti devono determinare se i requisiti relativi all'equivalenza e all'effettività siano soddisfatti da una disposizione nazionale (*sentenze della Corte del 29 ottobre 2009 – C- 63/08 - [Pontin] punto 49 e del 23 aprile 2009 – da C-378/07 a C-380/07 – [Angelidaki e a.] punti 163, 158 e segg.*).

II. In applicazione di detti principi, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha affermato a più riprese che le violazioni degli obblighi incombenti al datore di lavoro in relazione ai licenziamenti collettivi comportano la nullità del licenziamento ai sensi dell'articolo 134 del BGB a causa dell'obiettivo di tutela dei lavoratori perseguito da detti obblighi.

1. In base a tale disposizione, qualsiasi negozio giuridico contrario a un divieto di legge è nullo salvo che la legge disponga altrimenti. A tal proposito, il divieto non deve essere formulato direttamente nel testo della legge, potendo altresì risultare dalla ratio della disposizione di cui trattasi. Risulta decisiva al riguardo la portata dell'obiettivo di tutela della disposizione violata, ossia, nel caso in esame, dell'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG (v. *sentenze del*

Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 21 marzo 2013 - 2AZR 60/12 – punto 20, BAGE 144, pag. 366; del 22 novembre 2012 - 2AZR 371/11 – punto 38, BAGE 144, pag. 47; del 19 marzo 2009 – 8AZR 722/07 – punto 25, BAGE 130, pag. 90).

2. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha finora considerato l'obbligo di notificazione in una procedura di licenziamento collettivo (articolo 17, paragrafo 1, in combinato disposto con il paragrafo 3, seconda e terza frase del KSchG) come un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del BGB. Di conseguenza, sono nulli i licenziamenti per i quali sia stata del tutto omessa una notificazione. Tuttavia, anche i licenziamenti dichiarati dal datore di lavoro tramite una notificazione di un licenziamento collettivo priva dei requisiti stabiliti dall'articolo 17, paragrafo 1 e 3, del KSchG non sono validi. Tale è il caso in cui, ad esempio, il datore di lavoro non abbia allegato alla notificazione il parere del comitato aziendale in merito ai licenziamenti oppure la prova della comunicazione delle informazioni al comitato aziendale e dello stato delle consultazioni sia viziata (v. *sentenze del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 14 maggio 2020 – 6 AZR 235/19 – punto 135, BAGE 170, pag. 244; del 13 febbraio 2020 – 6 AZR 146/19 – punto 101 con ulteriori riferimenti, BAGE 169, pag. 362*). Del pari, vizi della procedura di notificazione concernenti le «informazioni obbligatorie» di cui all'articolo 17, paragrafo 3, quarta frase, del KSchG comportano l'inefficacia della notificazione del licenziamento collettivo e quindi la nullità del licenziamento (v. *sentenze del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 febbraio 2020 – 6 AZR 146/19 – punto 108, BAGE 169, pag. 362; del 28 giugno 2012 – 6 AZR 780/10 – punto 50, BAGE 142, pag. 202*). Lo stesso effetto si verifica allorché la notificazione venga effettuata presso un'Agenzia per il lavoro non competente (v. *sentenza del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 febbraio 2020 – 6 AZR 146/19 – punto 102, BAGE 169, pag. 362*).

La conseguenza del mancato o erroneo espletamento da parte del datore di lavoro della procedura di consultazione prevista dall'articolo 17, paragrafo 2, del KSchG consiste ugualmente nella nullità del licenziamento ai sensi dell'articolo 134 del BGB (v. *sentenze del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 22 settembre 2016 – 2 AZR 276/16 – punto 36, BAGE 157, pag. 1; del 21 marzo 2013 – 2 AZR 60/12 – punti 19 e segg., BAGE 144, pag. 366*).

3. Nei casi summenzionati la nullità del licenziamento conseguente alla violazione di un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del BGB corrisponde all'effetto che si verifica, in base al diritto nazionale, in caso di licenziamenti socialmente ingiustificati (*articolo 1, paragrafo 1, del KSchG*) oppure di mancata o erronea consultazione del comitato aziendale in merito ad essi, nell'ambito del suo potere di codecisione concernente le misure individuali in materia di personale, prima della dichiarazione di licenziamento (*articolo 102, paragrafo 1, terza frase, del BetrVG*).

III. Tuttavia, questo Collegio non è in grado di stabilire in modo autonomo se dalla violazione dell'obbligo di trasmettere all'Agenzia per il lavoro una copia della comunicazione inviata al comitato aziendale di cui all'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG derivi altresì la nullità del licenziamento. Per poter decidere se detto obbligo vada considerato come un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del BGB, è necessario, in assenza di un esplicito divieto, determinare l'obiettivo di tutela dell'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG. Ciò impone a sua volta di conoscere l'obiettivo di tutela dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi e quindi l'interpretazione di detta disposizione, che spetta esclusivamente alla Corte nell'ambito di un procedimento pregiudiziale in forza dell'articolo 267 TFUE (v., *al riguardo, sentenza della Corte del 6 ottobre 2021 – C-561/19, punti 27 e seg.*).

1. Lo scopo della direttiva sui licenziamenti collettivi, come si evince in particolare dal suo considerando 2, è anche la tutela dei lavoratori nel caso di licenziamenti collettivi (*sentenze della Corte del 21 dicembre 2016 – C-201/15 – [AGET Iraklis] punti 27, 32 e del 9 luglio 2015 – C-229/14 – [Baikaya] punto 32; in tal senso già sentenza della Corte del 17 dicembre 1998 – C-250/97 – [Lauge e a.] punto 19*). La disposizione dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della menzionata direttiva mira a promuovere un'azione congiunta del datore di lavoro, dell'autorità pubblica competente ai fini della notificazione dei licenziamenti collettivi – in Germania, l'Agenzia per il lavoro competente – e della rappresentanza dei lavoratori, obiettivo perseguito dalla direttiva (v. *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM[1972] 1400, pag. 3*). Tale intenzione potrebbe essere effettivamente realizzata solo qualora l'autorità pubblica competente venga a conoscenza il più presto possibile dei previsti licenziamenti di un numero più elevato di lavoratori. Per garantire detto risultato e quindi anche la tutela dei lavoratori, il datore di lavoro potrebbe essere tenuto a trasmettere la copia all'autorità competente conformemente all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva in parola.

2. Tuttavia, ad avviso di questo Collegio, militano validi argomenti contro l'ipotesi che l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi miri a garantire una tutela individuale.

a) In base alla prospettiva del legislatore nazionale, l'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG è diretto ad assicurare la tempestiva comunicazione all'ufficio di collocamento ([OMISSIS]). Tale rilievo trae origine dalla precedente interpretazione della nozione di licenziamento quale data di scadenza del termine di preavviso. Detta interpretazione non è stata più ripresa dalla giurisprudenza nazionale a seguito della sentenza della Corte del 27 gennaio 2005 (*C-188/03 – [Junk]*). Per «licenziamento» ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del KSchG si intende la ricezione della comunicazione del licenziamento (*giurisprudenza costante a seguito della sentenza del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 23 marzo 2006 – 2 AZR 343/05 – BAGE 117, pag. 281*). La precedente interpretazione spiega anche il motivo per cui l'articolo 17, paragrafo 3, prima

frase, del KSchG dispone – sotto tale profilo, oltre i requisiti fissati dalla direttiva sui licenziamenti collettivi – che la notificazione debba aver luogo «al tempo stesso» della comunicazione inviata al comitato aziendale. Ciò era riconducibile all'idea del legislatore nazionale secondo la quale la procedura di consultazione sarebbe stata espletata, di norma, successivamente alla risoluzione del contratto di lavoro ([OMISSIS]).

b) Ove la procedura di consultazione venga espletata, come nel caso in esame, prima della dichiarazione di risoluzione del contratto di lavoro, alla luce dell'interpretazione della nozione di licenziamento, ormai accolta dal diritto dell'Unione, l'invio della comunicazione al comitato aziendale di cui all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi, che ha luogo all'inizio della procedura di consultazione, non è però ancora in grado di influenzare in alcun modo l'attività di collocamento del pertinente ufficio. Nel momento in cui il comitato aziendale viene informato, non è ancora certo se e quanti lavoratori accederanno al mercato del lavoro, il momento in cui ciò avrà luogo o quali lavoratori saranno interessati. Ciò costituisce appunto l'oggetto della futura procedura di consultazione con il comitato aziendale. Tale procedura mira a consentire a quest'ultimo di presentare proposte costruttive al fine di evitare o almeno ridurre il licenziamento collettivo o, ancora, di attenuarne le conseguenze mediante misure sociali di accompagnamento (v. *sentenze del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 giugno 2019 – 6 AZR 459/18 – punto 27, BAGE 167, pag. 102; v. anche sentenze della Corte del 3 marzo 2011 – da C-235/10 a C-239/10 – [Claes] punto 56; del 10 settembre 2009 – C-44/08 – [Akavan Erityisalojen Keskusliitto e a.] punto 53*), con la conseguenza di permettergli di incidere sulla formazione della volontà del datore di lavoro (v. *sentenze del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 giugno 2019 – 6 AZR 459/18 – punto 27, BAGE 167, pag. 102; del 26 gennaio 2017 – 6 AZR 442/16 – punto 25, BAGE 158, pag. 104*). Al momento dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi, previsto dalla stessa direttiva, la tutela individuale non è quindi ancora possibile.

c) La notificazione del licenziamento collettivo ha, a sua volta, lo scopo di consentire all'autorità pubblica competente di cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati entro il termine di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva sui licenziamenti collettivi (cosiddetto blocco dei licenziamenti), che è, in linea di massima, di trenta giorni (*sentenza della Corte del 27 gennaio 2005 – C-188/03 – [Junk] punti 47, 51; sentenza del Bundesarbeitsgericht [Corte federale del lavoro] del 13 giugno 2019 – 6 AZR 459/18 – punto 31, BAGE 167, pag. 102*). Ciò è reso esplicito dall'articolo 4 paragrafo 2, di detta direttiva. Ne consegue che la direttiva di cui trattasi subordina l'intervento dell'autorità pubblica competente alla notificazione effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva. Tale osservazione, ad avviso di questo Collegio, depone a favore del fatto che l'obbligo di previa trasmissione previsto dall'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della stessa direttiva, non può avere un carattere di tutela

individuale in base all'approccio della direttiva. Una tale conclusione sarebbe logica anche perché, come si è esposto supra, prima della conclusione delle consultazioni con la rappresentanza dei lavoratori non consta ancora in maniera definitiva se e quanti lavoratori accederanno al mercato del lavoro, il momento in cui ciò avrà luogo o quali lavoratori saranno interessati.

d) Questo Collegio ritiene che le suesposte considerazioni corroborino l'idea che l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi – e, di conseguenza, anche l'articolo 17, paragrafo 3, prima frase del KSchG – possa essere una mera disposizione procedurale senza far parte della procedura di notificazione o di consultazione. La sua violazione, anche tenendo conto dei principi di equivalenza e di effettività vigenti nel diritto nazionale, non comporterebbe lo stesso effetto giuridico di una violazione dell'obbligo di notificazione o di consultazione e non implicherebbe quindi la nullità del licenziamento del singolo lavoratore interessato dal licenziamento collettivo. Ciò vale a maggior ragione in quanto, come dimostra il caso in esame, nel quale erano già state diramate le convocazioni ad incontri di orientamento per più di 100 dipendenti immediatamente dopo la ricezione della notificazione del licenziamento collettivo, l'inizio tempestivo delle attività di collocamento può essere assicurato nonostante una violazione dell'obbligo di cui all'articolo 17, paragrafo 3, prima frase, del KSchG.

D. [Informazioni procedurali] [OMISSIS].

[OMISSIS]