

SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE C134/22

(Seconda Sezione)

13 luglio 2023 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Informazione e consultazione – Articolo 2, paragrafo 3, secondo comma – Obbligo incombente al datore di lavoro che prevede di effettuare un licenziamento collettivo di trasmettere all'autorità pubblica competente una copia delle informazioni comunicate ai rappresentanti dei lavoratori – Obiettivo – Conseguenze dell'inosservanza di tale obbligo».

Edizione provvisoria

Nella causa C-134/22,

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 27 gennaio 2022, pervenuta in cancelleria il 1° marzo 2022, nel procedimento

MO

contro

SM in qualità di curatore fallimentare della G GmbH,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (relatore), N. Wahl e J. Passer, giudici,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per MO, da C. Schomaker, Rechtsanwalt;
- per SM in qualità di curatore fallimentare della G GmbH, da M. Stahn, Rechtsanwalt;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 30 marzo 2023,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 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 (GU 1998, L 225, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra MO e SM in qualità di curatore fallimentare della G GmbH, in merito alla validità del suo licenziamento avvenuto nell'ambito di un licenziamento collettivo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 L'articolo 2 della direttiva 98/59, che fa parte della sezione II di quest'ultima, intitolata «Informazione e consultazione», ai suoi paragrafi da 1 a 3 prevede quanto segue:

«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:

- a) fornire loro tutte le informazioni utili e
- 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 attribuiscono la competenza al datore di lavoro,
 - vi) il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

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)».

4 L'articolo 3 di tale direttiva, che è contenuto nella sezione III di quest'ultima, intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», al suo paragrafo 1 così dispone:

«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 si prevede di effettuare i licenziamenti».

5 L'articolo 4 di detta direttiva, anch'esso contenuto nella sezione III di quest'ultima, ai suoi paragrafi da 1 a 3 così recita:

«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».

Diritto tedesco

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

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

7 L'articolo 17 del Kündigungsschutzgesetz (legge sulla tutela contro il licenziamento), nella versione applicabile ai fatti oggetto del procedimento principale, ai suoi paragrafi da 1 a 3 prevede quanto segue:

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

(...)

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;

(...)

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 soggetti a notificazione ai sensi del paragrafo 1, 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 le categorie di lavoratori da licenziare,
3. il numero e le 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.

(...)

(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, prima frase, 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 due 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, all'età, alla professione e alla 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».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 8 Il ricorrente nel procedimento principale era alle dipendenze della G GmbH dal 1981.
- 9 Il 1° ottobre 2019 il tribunale competente in materia fallimentare ha avviato, su istanza della G GmbH, una procedura d'insolvenza nei confronti della stessa e ha nominato il resistente nel procedimento principale quale curatore fallimentare ai fini di tale procedura. In forza della normativa nazionale, durante la procedura il resistente nel procedimento principale esercitava le funzioni di datore di lavoro nei confronti dei lavoratori della G GmbH.
- 10 Il 17 gennaio 2020 è stato deciso che la G GmbH avrebbe cessato completamente le sue attività entro il 30 aprile 2020 e che oltre il 10% dei 195 lavoratori da essa impiegati sarebbe stato licenziato nel periodo compreso tra il 28 e il 31 gennaio 2020.
- 11 Sempre il 17 gennaio 2020 è stata avviata la procedura di consultazione del comitato aziendale, che agiva in qualità di rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di tale consultazione le informazioni previste all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), della direttiva 98/59 sono state comunicate al comitato aziendale per iscritto. È tuttavia pacifico che nessuna copia di tale comunicazione scritta è stata trasmessa all'autorità pubblica competente, vale a dire, nella fattispecie, l'Agentur für Arbeit Osnabrück (Agenzia per il lavoro di Osnabrück, Germania).
- 12 Il 22 gennaio 2020 il comitato aziendale, nel suo parere finale, ha dichiarato di non ravvisare alcuna possibilità di evitare i licenziamenti prospettati.
- 13 Il 23 gennaio 2020, in conformità alla legge sulla tutela contro il licenziamento illegittimo e all'articolo 3 della direttiva 98/59, il progetto di licenziamento collettivo è stato notificato all'Agenzia per il lavoro di Osnabrück, che ne ha confermato la ricezione il 27 gennaio 2020. Successivamente, quest'ultima ha fissato per il 28 e il 29 gennaio 2020 incontri di consulenza per 153 lavoratori interessati dal progetto di licenziamento.
- 14 Con lettera ricevuta il 28 gennaio 2020, il ricorrente nel procedimento principale è stato informato che il suo contratto di lavoro con la G GmbH era risolto a decorrere dal 30 aprile 2020.
- 15 Il ricorrente nel procedimento principale ha proposto ricorso dinanzi al tribunale del lavoro competente, al fine di far accertare che il suo rapporto di lavoro non era stato risolto. A sostegno del suo ricorso, egli ha dedotto che non era stata trasmessa all'Agenzia per il lavoro competente alcuna copia della comunicazione inviata al comitato aziendale il 17 gennaio 2020, benché tale trasmissione, imposta sia dall'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 sia dall'articolo 17, paragrafo 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento, costituisse un presupposto di validità del licenziamento.

16 Dal canto suo, il resistente nel procedimento principale ha affermato che il licenziamento in questione era valido, poiché l'articolo 17, paragrafo 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento, a differenza di altre disposizioni del medesimo articolo, non aveva lo scopo di tutelare i lavoratori interessati da un licenziamento collettivo o di evitare i licenziamenti. Secondo il resistente nel procedimento principale, la trasmissione all'Agenzia per il lavoro di cui trattasi della copia della comunicazione al comitato aziendale, prevista da tale disposizione, avrebbe soltanto la finalità di informare tale Agenzia dei licenziamenti prospettati. Tale trasmissione non sarebbe in grado di tutelare i lavoratori interessati nei confronti di un licenziamento collettivo, dal momento che l'Agenzia per il lavoro non potrebbe desumere da tale comunicazione le possibilità ravvisate dal comitato aziendale per evitare i licenziamenti programmati, e la trasmissione della copia di detta comunicazione non avrebbe alcuna influenza sulle consultazioni tra il datore di lavoro e il comitato aziendale.

17 Poiché il ricorso del ricorrente nel procedimento principale è stato respinto sia in primo che in secondo grado, egli ha proposto ricorso per cassazione («Revision») dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), che è il giudice del rinvio.

18 Tale giudice ritiene che il fatto che l'Agenzia per il lavoro non abbia ricevuto copia della comunicazione inviata al comitato aziendale nell'ambito della consultazione di quest'ultimo costituisca una violazione dell'articolo 17, paragrafo 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento, che traspone nel diritto nazionale l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59. Tuttavia, né tale direttiva né il diritto nazionale prevederebbero una sanzione espressa per una simile violazione. Detto giudice ritiene di essere tenuto, in casi del genere, a garantire, nel rispetto dei principi di equivalenza e di effettività, che le violazioni del diritto dell'Unione siano sanzionate secondo norme sostanziali e procedurali analoghe a quelle applicabili alle violazioni del diritto interno aventi stessa natura e medesima gravità, e che la sanzione sia effettiva, proporzionale e dissuasiva. In applicazione di tali principi, lo stesso giudice avrebbe già più volte dichiarato che le violazioni di obblighi incombenti al datore di lavoro nell'ambito dei licenziamenti collettivi, diversi da quello previsto all'articolo 17, paragrafo 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento, comportano, in ragione della tutela dei lavoratori che essi mirano a garantire, la nullità del licenziamento in forza dell'articolo 134 del BGB.

19 Per quanto riguarda la violazione dell'articolo 17, paragrafo 3, della legge sulla tutela contro il licenziamento, tuttavia, il giudice del rinvio esprime dubbi in merito al fatto che anche tale violazione possa determinare una simile nullità. Infatti, affinché una tale disposizione possa essere considerata un divieto di legge ai sensi dell'articolo 134 del BGB, sarebbe necessario stabilire se detto articolo 17, paragrafo 3, abbia lo scopo di conferire una tutela individuale ai lavoratori interessati da una procedura di licenziamenti collettivi, il che richiederebbe, di conseguenza, di interpretare l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59.

20 A tal proposito, il giudice del rinvio ritiene che la finalità di quest'ultima disposizione potrebbe, in considerazione dell'obiettivo di tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi perseguito dalla direttiva 98/59, essere quella di promuovere l'azione congiunta del datore di lavoro, dell'autorità responsabile della notificazione dei licenziamenti collettivi e dei rappresentanti dei lavoratori. Orbene, tale finalità richiederebbe che l'autorità competente sia informata nel più breve tempo possibile del progetto di licenziamento di un numero elevato di lavoratori. In tale prospettiva, l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 potrebbe essere interpretato nel senso di attribuire una tutela individuale ai lavoratori interessati.

21 Secondo il giudice del rinvio, tuttavia, esisterebbero anche argomenti a favore della tesi opposta. Esso rileva, a questo proposito, che la procedura di consultazione precede la notificazione del licenziamento collettivo, sicché l'invio della comunicazione al comitato aziendale all'inizio del processo di consultazione non può ancora avere una reale influenza sull'attività di collocamento dell'amministrazione competente in materia di lavoro. La direttiva 98/59 collegherebbe l'intervento dell'autorità competente alla sola notificazione, da parte del datore di lavoro, del progetto di

licenziamento collettivo, in conformità al suo articolo 3, paragrafo 1. Per contro, nel momento in cui deve essere effettuata la trasmissione prevista all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59, la quale precede tale notificazione, vale a dire prima della fine delle consultazioni con i lavoratori, non sarebbe ancora definitivamente stabilito se taluni lavoratori diventeranno disponibili nel mercato del lavoro, ed eventualmente quanti e quando, né quali lavoratori saranno coinvolti. In tale prospettiva, quest'ultima disposizione avrebbe un carattere meramente procedurale e la violazione della stessa, come trasposta nel diritto tedesco, anche tenendo conto dei principi di equivalenza e di effettività, non determinerebbe, quindi, la nullità del licenziamento del singolo lavoratore coinvolto nel licenziamento collettivo.

22 In tale contesto il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Quale sia la finalità dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva [98/59], 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)».

Sulla questione pregiudiziale

23 Come risulta dalle precisazioni contenute ai punti da 16 a 21 della presente sentenza, il giudice del rinvio interroga la Corte sulla finalità dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59, il quale impone al datore di lavoro di trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v), di tale articolo. Così facendo, tale giudice intende determinare quali conseguenze giuridiche possano derivare, nel diritto nazionale e in considerazione dei principi di effettività e di equivalenza, da una violazione di tale obbligo, in assenza di indicazioni a questo proposito in detta direttiva.

24 Con la sua questione il giudice del rinvio chiede pertanto, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che l'obbligo incombente al datore di lavoro di trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta previsti all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), punti da i) a v), di tale direttiva abbia la finalità di conferire una tutela individuale ai lavoratori interessati da licenziamenti collettivi.

25 Al fine di rispondere a tale questione, occorre anzitutto ricordare 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. Anche la genesi di una disposizione di diritto dell'Unione può rivelare elementi pertinenti per la sua interpretazione (sentenza del 2 settembre 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

26 Per quanto riguarda, in primo luogo, il tenore letterale dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59, ai sensi del quale 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)», si deve necessariamente constatare che esso non contiene elementi idonei a chiarire la finalità dell'obbligo di trasmissione stabilito da tale disposizione.

27 Occorre quindi, in secondo luogo, esaminare il contesto in cui si colloca l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59.

28 A questo proposito, da un lato, occorre osservare che tale disposizione è contenuta non nella sezione III di tale direttiva, intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», bensì nella sezione II della citata direttiva, intitolata «Informazione e consultazione», la quale, come risulta dall'articolo 2, paragrafo 1, della medesima direttiva, disciplina la procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori

quando un datore di lavoro prevede di effettuare un licenziamento collettivo. Pertanto, la trasmissione delle informazioni previste all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 deve avvenire in una fase in cui i licenziamenti collettivi sono semplicemente «prospettati» e in cui la procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori è appena iniziata e non è ancora terminata.

29 In conformità all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 98/59, l'obiettivo delle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori è di evitare risoluzioni di contratti di lavoro o di ridurre il numero, nonché di attenuarne le conseguenze. Inoltre, la ragion d'essere e l'efficacia di tali consultazioni presuppongono la determinazione dei fattori rilevanti da prendere in considerazione durante le medesime (sentenza del 10 settembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).

30 La Corte ha peraltro precisato che le informazioni previste all'articolo 2, paragrafo 3, lettera b), della direttiva 98/59 possono essere comunicate durante le consultazioni, e non necessariamente al momento dell'apertura della procedura che organizza queste ultime, poiché una certa flessibilità risulta indispensabile in considerazione del fatto che, in particolare, l'obiettivo di tale obbligo del datore di lavoro è di consentire ai rappresentanti dei lavoratori una partecipazione al processo di consultazione la più completa ed effettiva possibile e che, a tal fine, tutte le nuove informazioni pertinenti devono essere fornite fino all'ultimo momento di detto processo (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, punti 52 e 53).

31 Ne consegue che le informazioni che il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai rappresentanti dei lavoratori possono evolvere e cambiare nel tempo, al fine di consentire a questi ultimi di formulare proposte costruttive (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, punto 51).

32 Da quanto precede risulta che la trasmissione di informazioni prevista all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 consente all'autorità pubblica competente solo di farsi un'idea delle ragioni del progetto di licenziamento, del numero e delle categorie dei lavoratori da licenziare, del numero e delle categorie dei lavoratori abitualmente impiegati, del periodo in cui si prevede di effettuare licenziamenti e dei criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni nazionali e/o le prassi nazionali ne attribuiscono la competenza al datore di lavoro.

33 Tale autorità non può, quindi, fare completamente affidamento sulle informazioni in parola, al fine di predisporre misure rientranti nelle sue competenze in caso di licenziamento collettivo.

34 Dall'altro lato, occorre osservare che, nel corso della procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, non viene conferito alcun ruolo attivo all'autorità pubblica competente. Infatti, l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 designa quest'ultima soltanto come destinataria di una copia degli elementi della comunicazione scritta previsti al suo paragrafo 3, primo comma, lettera b), punti da i) a v), mentre gli articoli 3 e 4 di detta direttiva, che sono contenuti nella sezione III della stessa, intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», le attribuiscono un siffatto ruolo attivo.

35 In tal senso, gli articoli 3 e 4 della direttiva 98/59 prevedono che i piani di licenziamento collettivo devono essere notificati all'autorità pubblica competente e che tali licenziamenti possono avere effetto solo una volta trascorso un certo lasso di tempo che la suddetta autorità deve utilizzare per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi così prospettati (sentenza del 21 dicembre 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, punto 40). Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 34 delle sue conclusioni, detto obbligo di notifica deve consentire all'autorità pubblica competente di esplorare, sulla base di tutte le informazioni che le sono state 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. Per contro, la trasmissione alla medesima autorità della copia delle informazioni, prevista all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, di tale direttiva, non fa decorrere alcun termine che

debba essere rispettato dal datore di lavoro né fa sorgere alcun obbligo in capo all'autorità pubblica competente.

36 Pertanto, la trasmissione di informazioni all'autorità pubblica competente, prevista all'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59, avviene esclusivamente a fini informativi e preparatori, affinché l'autorità pubblica competente possa, se del caso, esercitare efficacemente le sue prerogative stabilite all'articolo 4 di tale direttiva. La finalità dell'obbligo di trasmissione di informazioni all'autorità pubblica competente è, dunque, quella di consentire a quest'ultima di anticipare, per quanto possibile, le conseguenze negative dei licenziamenti collettivi prospettati, allo scopo di poter ricercare efficacemente soluzioni ai problemi posti da tali licenziamenti una volta che gli stessi le saranno notificati.

37 In considerazione della finalità di tale trasmissione di informazioni e del fatto che essa avviene in una fase in cui i licenziamenti collettivi sono soltanto previsti dal datore di lavoro, l'azione dell'autorità pubblica competente non è intesa, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 51 delle sue conclusioni, ad affrontare la situazione individuale di ciascun lavoratore, ma mira a considerare globalmente i licenziamenti collettivi prospettati. Inoltre, la Corte ha già dichiarato che il diritto all'informazione e alla consultazione previsto all'articolo 2 della direttiva 98/59 è concepito a favore dei lavoratori intesi come collettività e presenta natura collettiva (sentenza del 6 luglio 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punto 42). Ne consegue che l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, di tale direttiva conferisce ai lavoratori una tutela collettiva e non individuale.

38 Per quanto concerne, in terzo luogo, l'obiettivo principale della direttiva 98/59, esso corrobora quanto constatato al punto precedente. Infatti, dalla giurisprudenza della Corte emerge che tale obiettivo consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente (sentenza del 17 marzo 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punto 40 e giurisprudenza ivi citata). Orbene, nella fase della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, la quale verte, come ricorda l'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva, sulle possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze, tale informazione all'autorità pubblica competente è garantita dall'articolo 2, paragrafo 3, di detta direttiva.

39 Per quanto riguarda, in quarto luogo, la genesi dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59, occorre ricordare, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, che la direttiva 98/59 ha proceduto alla rifusione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1975, L 48, pag. 29). Orbene, dai lavori preparatori di quest'ultima direttiva risulta che l'obbligo di trasmissione all'autorità pubblica competente delle informazioni fornite ai rappresentanti dei lavoratori, previsto al suo articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, è stato proposto in quanto un tale obbligo è stato ritenuto utile per consentire alle autorità competenti di prendere immediatamente conoscenza di una situazione che può avere un'incidenza fondamentale sul mercato del lavoro e di prepararsi alle misure eventualmente necessarie (documento 754/74 del Consiglio).

40 Ne consegue che anche la genesi dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 corrobora la constatazione che l'obbligo di trasmissione delle informazioni previsto in tale disposizione è stabilito ai fini informativi e preparatori richiamati al punto 36 della presente sentenza.

41 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione pregiudiziale dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che l'obbligo incombente al datore di lavoro di trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta previsti all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), punti da i) a v), di tale direttiva non ha la finalità di conferire una tutela individuale ai lavoratori interessati da licenziamenti collettivi.

Sulle spese

42 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'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,

deve essere interpretato nel senso che:

l'obbligo incombente al datore di lavoro di trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta previsti all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), punti da i) a v), di tale direttiva non ha la finalità di conferire una tutela individuale ai lavoratori interessati da licenziamenti collettivi.