

ORDINANZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

4 giugno 2020 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Articolo 53, paragrafo 2, del regolamento di procedura della Corte – Articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Tutela in caso di licenziamento ingiustificato – Articoli 20, 21, 34 e 47 della Carta dei diritti fondamentali – Direttiva 98/59/CE – Licenziamento collettivo – Normativa nazionale relativa alla tutela da accordare a un lavoratore vittima di un licenziamento collettivo ingiustificato per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare – Insussistenza di una situazione di attuazione del diritto dell’Unione, ai sensi dell’articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali – Inapplicabilità della Carta dei diritti fondamentali – Incompetenza manifesta»

Nella causa C-32/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla Corte d’appello di Napoli (Italia), con ordinanza del 18 settembre 2019, pervenuta in cancelleria il 22 gennaio 2020, nel procedimento

TJ

contro

Balga Srl,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da P.G. Xuereb, presidente di sezione, T. von Danwitz e A. Kumin (relatore), giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, conformemente all’articolo 53, paragrafo 2, del regolamento di procedura della Corte,

ha emesso la seguente

Ordinanza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione degli articoli 20, 21, 30, 34 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), nonché 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 TJ, una lavoratrice licenziata a seguito di una procedura di licenziamento collettivo, e la Balga Srl, in merito alla tutela giuridica che deve essere riconosciuta alla prima in caso di licenziamento ingiustificato per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Contesto normativo

Diritto internazionale

- 3 L'articolo 24 della Carta sociale europea, come riveduta, firmata il 3 maggio 1996 a Strasburgo (serie dei trattati europei n. 163; in prosieguo: la «Carta sociale europea»), intitolato «Diritto ad una tutela in caso di licenziamento», prevede quanto segue:

«Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere:

- a. il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio;
- b. il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione.

A tal fine, le Parti si impegnano a garantire che un lavoratore, il quale ritenga di essere stato oggetto di una misura di licenziamento senza un valido motivo, possa avere un diritto di ricorso contro questa misura davanti ad un organo imparziale».

Diritto dell'Unione

- 4 Il considerando 2 della direttiva 98/59 è così formulato:

«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».

- 5 L'articolo 2 di tale direttiva, che ne costituisce la sezione II, intitolata «Informazione e consultazione», così dispone:

«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).

(...».

6 Intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», la sezione III della direttiva 98/59 è costituita dagli articoli 3 e 4 di quest'ultima.

7 Detto articolo 3 è così formulato:

«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.

(...».

8 L'articolo 6 della direttiva 98/59, contenuto nella sezione IV di quest'ultima, intitolata «Disposizioni finali», così recita:

«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 italiano

9 L'articolo 18 della legge del 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (GURI n. 131 del 27 maggio 1970) prevede, secondo quanto rilevato dal giudice del rinvio, le sanzioni conseguenti alla violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in caso di licenziamento collettivo, di cui all'articolo 5 della legge del 23 luglio 1991, n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (supplemento ordinario alla GURI n. 175 del 27 luglio 1991; in prosieguo: la «legge n. 223/1991»). Qualora constati una tale violazione, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso, la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

- 10 Il combinato degli articoli 3, paragrafo 1, e 10 del decreto legislativo del 4 marzo 2015, n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GURI n. 54 del 6 marzo 2015; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 23/2015») dispone che, in caso di licenziamento collettivo ingiustificato, il giudice dichiara la cessazione del rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, che non è soggetta ai contributi previdenziali, di importo non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Ai sensi del decreto-legge del 12 luglio 2018, n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (GURI n. 161 del 13 luglio 2018), tale forbice è compresa tra 6 e 36 mensilità.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 11 Il 1° maggio 2016, TJ ha stipulato un contratto di lavoro con la società Balga, che aveva rilevato il personale della società presso la quale lavorava precedentemente. Il 15 maggio 2016, è stata licenziata, insieme ad otto suoi colleghi, a seguito di una procedura di licenziamento collettivo. La ricorrente nel procedimento principale ha proposto ricorso avverso il suo licenziamento dinanzi al Tribunale di Napoli (Italia), evocando la violazione dei criteri applicabili alla scelta dei lavoratori da licenziare, di cui all'articolo 5 della legge n. 223/1991. Il Tribunale di Napoli ha dichiarato infondato e respinto tale ricorso. La ricorrente nel procedimento principale ha quindi impugnato tale decisione dinanzi alla Corte d'appello di Napoli (Italia). La Balga contesta la fondatezza di tale appello e sostiene che, anche qualora venisse riconosciuto il carattere ingiustificato del licenziamento, la ricorrente nel procedimento principale non potrebbe ottenere la propria reintegrazione, poiché ha firmato il contratto di lavoro dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, che ha introdotto una nuova disposizione in materia di licenziamenti, la quale si limita a prevedere, in una tale ipotesi, il pagamento di un'indennità.
- 12 Secondo il giudice del rinvio, esistono in Italia due diversi regimi in materia di licenziamenti collettivi ingiustificati, la cui applicazione dipende dalla data di conclusione del contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- 13 Infatti, i contratti di lavoro a tempo indeterminato conclusi sino al 7 marzo 2015 rientrerebbero nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 3, della legge n. 223/1991, il quale rinvia all'articolo 18 della legge del 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. Secondo tale regime, il datore di lavoro dovrebbe, in caso di licenziamento ingiustificato, da un lato, reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e, dall'altro, versargli un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto per il periodo compreso tra il giorno del licenziamento e quello dell'effettiva reintegrazione, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali corrispondenti al medesimo periodo, senza che tale indennità possa eccedere 12 mensilità.
- 14 I contratti di lavoro a tempo indeterminato conclusi dopo il 7 marzo 2015 rientrerebbero nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 23/2015, il quale rinvia, in caso di violazione dei criteri relativi alla scelta dei lavoratori da licenziare, alle sanzioni fissate all'articolo 3, paragrafo 1, del medesimo decreto legislativo. Detta disposizione non prevedrebbe una possibilità di reintegrazione del lavoratore, ma unicamente il versamento di un'indennità, che non darebbe luogo al versamento di contributi previdenziali e il cui importo dipenderebbe, in particolare, dall'anzianità lavorativa. Tale indennità sarebbe quindi compresa tra 4 e 24 mensilità, ovvero tra 6 e 36 mensilità dall'entrata in vigore del decreto legislativo del 12 luglio 2018, n. 87.
- 15 Secondo il giudice del rinvio, la coesistenza di questi due regimi distinti fa sorgere dubbi quanto alla compatibilità del regime di cui trattasi nel procedimento principale con il diritto dell'Unione e, più precisamente, quanto alla compatibilità della nuova normativa risultante

dal decreto legislativo n. 23/2015 con i principi enunciati dalla direttiva 98/59, in particolare al suo considerando 2, che menzionerebbe la necessità di rafforzare la tutela dei lavoratori, nonché con diversi diritti e principi garantiti dalla Carta. A tale riguardo detto giudice sottolinea che, nella misura in cui i licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla direttiva 98/59, il legislatore nazionale, nell'attuare detta direttiva, deve rispettare anche i diritti fondamentali sanciti dalla Carta.

- 16 In particolare, l'articolo 30 della Carta, intitolato «Tutela in caso di licenziamento ingiustificato», dovrebbe, in forza delle spiegazioni relative alla Carta, essere interpretato alla luce dell'articolo 24 della Carta sociale europea, che è stato interpretato dal Comitato europeo dei diritti sociali nel senso che la sanzione derivante da un licenziamento collettivo ingiustificato è considerata congrua quando prevede il rimborso delle perdite finanziarie subite tra la data del licenziamento e la decisione dell'organo di ricorso, una possibilità di reintegrazione nonché indennizzi di importo sufficientemente elevato per dissuadere il datore di lavoro e risarcire il danno sofferto dalla vittima. Inoltre, secondo la sentenza dell'11 ottobre 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punto 49), gli Stati membri non sarebbero tenuti ad adottare una sanzione determinata in caso di licenziamento illegittimo, ma la sanzione scelta dovrebbe essere di natura tale da garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace, dovrebbe avere per il datore di lavoro un effetto dissuasivo reale ed essere, ad ogni modo, adeguata al danno subito. Ebbene, secondo il giudice del rinvio, un regime come quello previsto dal decreto legislativo n. 23/2015 non soddisferebbe tali requisiti, in quanto si limiterebbe a prevedere il versamento di un'indennità.
- 17 In primo luogo, il giudice del rinvio rileva che il mero indennizzo, il cui importo è determinato principalmente secondo un criterio di anzianità piuttosto che in considerazione della effettiva perdita finanziaria subita dal lavoratore, viola i principi del diritto dell'Unione di dissuasività, di proporzionalità, di effettività e di adeguatezza, cui il legislatore nazionale dovrebbe ispirarsi. In secondo luogo, la disparità di trattamento derivante dall'esistenza di due regimi distinti in caso di licenziamento ingiustificato, che si fonda non su ragioni oggettivamente giustificate, bensì sulla sola data della firma del contratto di lavoro, costituirebbe una violazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, sanciti agli articoli 20 e 21 della Carta. In terzo luogo, l'esigenza di assicurare una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace in caso di violazione di un diritto fondamentale renderebbe il semplice risarcimento incompatibile con il diritto ad un ricorso effettivo, garantito dall'articolo 47 della Carta. Infine, la nuova disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 23/2015, che non prevedrebbe la condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali, pregiudicherebbe altresì l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale, garantito dall'articolo 34 della Carta.
- 18 Alla luce di tali circostanze, la Corte d'appello di Napoli ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'[articolo] 30 della [Carta] debba essere interpretato nel senso di riconoscere, in caso di licenziamenti collettivi illegittimi, un diritto a una tutela qualificata da parametri di effettività, efficacia, adeguatezza e deterrenza, in quanto tali requisiti costituiscono il carattere delle sanzioni previste dal "diritto dell'Unione" a salvaguardia del rispetto di valori fondamentali, rispetto ai quali la norma nazionale – ovvero la prassi applicativa – che assicura la concreta misura sanzionatoria contro ogni licenziamento ingiustificato, deve conformarsi. Se, di conseguenza, i suddetti parametri costituiscano un limite esterno rilevante e utilizzabile nel giudizio ai fini delle azioni riconosciute al Giudice nazionale per l'adeguamento al diritto dell'UE della normativa o della prassi nazionale attuativa della direttiva [98/59].
- 2) Se, al fine di definire il livello di tutela imposto dall'ordinamento dell'Unione in caso di licenziamento collettivo illegittimo, l'[articolo] 30 della [Carta] debba essere interpretato tenendo "in debito conto", e quindi considerando rilevante, il significato materiale dell'[articolo] 24 della Carta Sociale Europea (...), richiamata nelle Spiegazioni, così

come risultante dalle decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, e se, di conseguenza, il diritto dell'Unione osti ad una normativa nazionale e ad una prassi applicativa che, nell'escludere una misura reintegratoria del posto di lavoro, limiti la tutela ad un rimedio meramente indennitario, caratterizzato da un plafond parametrato al criterio prioritario dell'anzianità lavorativa, e non al ristoro del danno subito dal lavoratore per effetto della perdita della sua fonte di sostentamento.

- 3) Se, quindi, il Giudice nazionale, nel valutare il grado di compatibilità della norma interna che attua, ovvero stabilisce, la misura della tutela in caso di licenziamenti collettivi illegittimi (per violazione dei criteri di scelta), debba considerare il contenuto elaborato dalla Carta Sociale Europea risultante dalle decisioni dei suoi organi e comunque ritenere necessaria una tutela soddisfacente piena o, quantomeno tendenzialmente tale, delle conseguenze economiche derivate dalla perdita del contratto di lavoro.
- 4) Se gli articoli 20, 21, 34 e 47 della [Carta] ostino all'introduzione di una normativa o di una prassi applicativa da parte di uno Stato membro, attuativa della direttiva [98/59], che preveda per i soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 coinvolti nella medesima procedura, un sistema sanzionatorio che esclude, diversamente da quanto assicurato agli altri lavoratori sottoposti alla medesima procedura, ma assunti in data antecedente, la reintegra nel posto di lavoro e, comunque, il ristoro delle conseguenze derivanti dalla perdita del reddito e dalla perdita della copertura previdenziale, riconoscendo esclusivamente un indennizzo caratterizzato da un importo determinato in via prioritaria sul parametro dell'anzianità lavorativa, differenziando, quindi, sulla base della data di assunzione, la sanzione in modo da generare una diversità di livelli di tutela basati sul summenzionato criterio e non sulle conseguenze effettive subite a seguito della ingiusta perdita della fonte di sostentamento».

Sulla competenza della Corte

- 19 Ai sensi dell'articolo 53, paragrafo 2, del regolamento di procedura della Corte, quando la Corte è manifestamente incompetente a conoscere di una causa o quando una domanda o un atto introduttivo è manifestamente irricevibile, la Corte, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata, senza proseguire il procedimento.
- 20 Tale disposizione deve essere applicata nella presente causa.
- 21 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 della causa pendente dinanzi ad esso, 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, se le questioni sollevate dai giudici nazionali riguardano l'interpretazione di una disposizione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire, a meno che non appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto del procedimento principale, qualora la questione sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (sentenze del 16 luglio 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punti 27 e 28, nonché del 10 settembre 2009, *Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK e a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, punti 32 e 33).
- 22 Dall'ordinanza di rinvio risulta che la controversia oggetto del procedimento principale riguarda le modalità della tutela da riconoscere alla ricorrente nel procedimento principale, vittima di un licenziamento collettivo considerato ingiustificato, derivante da una violazione

dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Il giudice del rinvio, infatti, indica che un lavoratore illegittimamente licenziato a tale titolo può, in forza della legge n. 223/1991, chiedere la sua reintegrazione nell'impresa se il contratto di lavoro a tempo indeterminato è stato concluso entro il 7 marzo 2015, mentre il decreto legislativo n. 23/2015, applicabile ai contratti conclusi successivamente a tale data, prevede unicamente il versamento di un'indennità.

- 23 Ebbene, poiché la situazione giuridica della ricorrente nel procedimento principale non rientra nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, occorre constatare che l'interpretazione richiesta dell'articolo 30 della Carta, relativo alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato, nonché degli articoli 20, 21, 34 e 47 della Carta, non ha alcun rapporto con l'oggetto del procedimento principale.
- 24 Secondo una costante giurisprudenza, qualora una situazione giuridica non rientri nella sfera di applicazione del diritto dell'Unione, la Corte non è competente al riguardo e le disposizioni della Carta eventualmente richiamate non possono giustificare, di per sé, tale competenza (v., in tal senso, ordinanze del 10 ottobre 2013, Nagy e a., da C-488/12 a C-491/12 e C-526/12, non pubblicata, EU:C:2013:703, punto 17, nonché del 16 gennaio 2014, Weigl, C-332/13, non pubblicata, EU:C:2014:31, punto 14).
- 25 Le disposizioni della Carta, infatti, si applicano agli Stati membri, ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della medesima, esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. L'articolo 6, paragrafo 1, TUE e l'articolo 51, paragrafo 2, della Carta precisano che quest'ultima non estende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione al di là delle competenze dell'Unione europea, né introduce competenze nuove o compiti nuovi per l'Unione, né modifica le competenze e i compiti definiti nei trattati. La Corte è quindi chiamata ad interpretare, alla luce della Carta, il diritto dell'Unione nei limiti delle competenze che le sono attribuite [v., in tal senso, sentenza del 10 luglio 2014, Julián Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punto 32; ordinanza del 24 settembre 2019, Spetsializirana prokuratura (Presunzione di innocenza), C-467/19 PPU, EU:C:2019:776, punto 38, nonché sentenza del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 42].
- 26 Occorre ricordare, al riguardo, che la nozione di «attuazione del diritto dell'Unione», di cui all'articolo 51 della Carta, richiede l'esistenza di un collegamento tra un atto di diritto dell'Unione e la misura nazionale in questione che vada al di là dell'affinità tra le materie prese in considerazione o dell'influenza indirettamente esercitata da una materia sull'altra. La Corte ha in particolare concluso che i diritti fondamentali dell'Unione erano inapplicabili ad una normativa nazionale in quanto le disposizioni dell'Unione nella materia in questione non imponevano alcun obbligo specifico agli Stati membri in relazione alla situazione oggetto del procedimento principale. Pertanto, il solo fatto che una misura nazionale ricada in un settore nel quale l'Unione è competente non può collocarla nella sfera di applicazione del diritto dell'Unione e, quindi, comportare l'applicabilità della Carta (sentenza del 10 luglio 2014, Hernández e a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punti da 34 a 36).
- 27 Contrariamente a quanto sottinteso dal giudice del rinvio, non è quindi sufficiente, al fine di constatare che le disposizioni di diritto italiano di cui trattasi nel procedimento principale attuano la direttiva 98/59, che tali disposizioni facciano parte di una normativa più ampia, nell'ambito della quale talune altre disposizioni sono state adottate per trasporre detta direttiva. Sarebbe infatti necessario, perché sia constatata l'applicabilità della direttiva 98/59 e, di conseguenza, della Carta, che tale direttiva imponga un obbligo specifico in relazione alla situazione oggetto del procedimento principale, che sia stato attuato dalle disposizioni del diritto italiano in questione.
- 28 Ebbene, dall'ordinanza di rinvio non risulta che il procedimento principale abbia ad oggetto un qualsivoglia obbligo imposto dalla direttiva 98/59.

- 29 Da un lato, occorre constatare che il considerando 2 della direttiva 98/59, al quale fa riferimento il giudice del rinvio e dal quale risulta che tale direttiva mira a rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, non impone alcun obbligo specifico in una situazione come quella della ricorrente nel procedimento principale.
- 30 Dall'altro lato, un siffatto obbligo non risulta dalle disposizioni della direttiva 98/59. L'obiettivo principale di tale direttiva consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente. Ai sensi del suo articolo 2, paragrafo 2, nelle consultazioni devono essere 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. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva, il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica ogni progetto di licenziamento collettivo e trasmetterle gli elementi e le informazioni menzionati in tali disposizioni (sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punto 28).
- 31 La direttiva 98/59 garantisce, in tal modo, solo un'armonizzazione parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, ossia la procedura da seguire nel caso di tali licenziamenti (sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punto 29). La Corte ha così già avuto modo di precisare che tale direttiva non si propone di realizzare un meccanismo di compensazione economica generale a livello dell'Unione in caso di perdita del posto di lavoro né armonizza le modalità della cessazione definitiva delle attività di un'impresa (v., in tal senso, sentenza del 10 dicembre 2009, Rodríguez Mayor e a., C-323/08, EU:C:2009:770, punti 45 e 51).
- 32 Ebbene, le modalità della tutela da riconoscere ad un lavoratore che sia stato oggetto di un licenziamento collettivo ingiustificato derivante da una violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare sono manifestamente prive di relazione con gli obblighi di notifica e di consultazione derivanti dalla direttiva 98/59. Né tali modalità né detti criteri di scelta rientrano nell'ambito di applicazione di quest'ultima. Di conseguenza, essi rimangono di competenza degli Stati membri.
- 33 Occorre altresì ricordare che, ai sensi dell'articolo 6 della direttiva 98/59, gli Stati membri devono provvedere affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti da tale direttiva. Detto articolo 6 non impone agli Stati membri una misura determinata in caso di violazione degli obblighi fissati dalla direttiva 98/59, ma lascia loro la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a realizzare l'obiettivo perseguito da quest'ultima in relazione alle diverse situazioni che possono presentarsi. Come ricordato, in sostanza, dal giudice del rinvio, tali misure devono nondimeno garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace ai sensi dell'articolo 47 della Carta e avere un effetto dissuasivo reale (v., per analogia, sentenza dell'11 ottobre 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punti da 43 a 45).
- 34 Tuttavia, l'articolo 6 della direttiva 98/59 e tale giurisprudenza si applicano solo alle procedure volte a far rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva stessa. Poiché dall'ordinanza di rinvio emerge inequivocabilmente che la controversia oggetto del procedimento principale non riguarda la violazione di un obbligo stabilito da detta direttiva, bensì la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, i quali rientrano nella competenza degli Stati membri, detto articolo 6 e detta giurisprudenza non possono trovare applicazione nel caso di specie.
- 35 In mancanza di elementi che consentano di constatare l'applicabilità della direttiva 98/59 alla situazione giuridica della ricorrente nel procedimento principale, occorre dichiarare, sulla base dell'articolo 53, paragrafo 2, del regolamento di procedura, che la Corte è

manifestamente incompetente a rispondere alle questioni sollevate dalla Corte d'appello di Napoli con ordinanza del 18 settembre 2019.

Sulle spese

- 36 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) così provvede:

La Corte è manifestamente incompetente a rispondere alle questioni sollevate dalla Corte d'appello di Napoli (Italia) con ordinanza del 18 settembre 2019.