



LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI
sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza
I UNITA'

composta dai magistrati:

dr. Isabella Diani	Presidente
de. Anna Maria Beneduce	Consigliere
dr. Matilde Pezzullo	Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio ha pronunciato all'udienza del 18.9.2019 la seguente

**ORDINANZA ex art. 267 TFUE
DI RIMESIONE ALLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE
EUROPEA**

nella causa civile iscritta al n. 2784 r.g. sez. lav. dell'anno 2018 vertente

tra

ROMAGNUOLO CIRA, rappresentata e difesa dall'avv. Zampella Arcangelo

Appellante

e

BALGA srl in persona del lrpt, rappresentato e difeso dall'Avv. Domenico Puca

Appellata

ooOOoo

1. Questa Corte, premesso di ritenere necessaria e rilevante ai fini della definizione della controversia oggetto del presente giudizio, l'interpretazione del significato e della portata di norme contenute nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea - di seguito CDFUE - che rilevano nel giudizio *a quo* in ragione del carattere attuativo delle disposizioni del diritto interno, che devono trovare applicazione, con la presente ordinanza ex art. 267 TFUE -nel rispetto delle raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (2019/C0/01)- indica le questioni interpretative che ritiene di sottoporre.

Questioni interpretative sottoposte alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea

2. Se l'art. 30 della CDFUE 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/CE.

3. Se, al fine di definire il livello di tutela imposto dall'ordinamento dell'Unione, in caso di licenziamento collettivo illegittimo, l'art. 30 della CDFUE debba essere interpretato tenendo "in debito conto", e quindi considerando rilevante, il significato materiale dell'art. 24 della Carta Sociale Europea revisionata, 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.
4. 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.
5. Se gli articoli 20, 21, 34 e 47 della CDFUE ostino all'introduzione di una normativa o di una prassi applicativa da parte di uno Stato membro, attuativa della direttiva 98/59/CE, 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.

Antefatto processuale e svolgimento del processo nel quale assumono rilievo i quesiti sottoposti ex art. 267 TFUE.

6. Premesso di essere stata licenziata a conclusione di una procedura di licenziamento collettivo la Sig.ra Romagnuolo, con ricorso depositato presso questa Corte in data 8 ottobre 2018, interponeva gravame avverso la sentenza n. 1110/2018 del Tribunale

di con cui era stata rigettata l'impugnativa del licenziamento intimatole in data 1 luglio 2016.

7. Avverso tale licenziamento la sig.ra Romagnuolo esponeva di essere stata dipendente della Balga srl- a seguito di passaggio di cantiere ex art 6 CCNL FISE Igiene - a far data dall'1 maggio 2016, con contratto stipulato ex novo senza riconoscimento della pregressa anzianità di servizio svolta presso la società cedente; che in data 15 maggio 2016 le era stato intimato- unitamente ad altri otto colleghi- un licenziamento ai sensi degli artt. 24 comma 1 della legge 223/91 con la motivazione "riduzione del personale"; che, in spregio ai criteri di scelta ex art. 4 e 5 legge 223/91, formalmente comunicati alle OOSS, la ricorrente era stata individuata, quale lavoratore del ruolo impiegatizio da licenziare, esclusivamente in quanto rivestiva, prima della riassunzione, tale qualifica nel cantiere di oggetto del passaggio, posto che tale commessa non prevedeva più tale mansione. Eccepiva la ricorrente la violazione dei criteri di scelta, con particolare riferimento alla sua individuazione visto che la causale del licenziamento - come desumibile dalle comunicazioni- era relativa a tutto il personale dell'azienda e non al solo cantiere di Lacco Ameno e che nell'organico aziendale vi erano altre figure professionali identiche che non erano state e considerate ai fini della comparazione.
8. La sig.ra Romagnuolo esponeva altresì che, adito il Tribunale di Napoli in funzione di giudice del lavoro, e chiesta la reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato e comunque il risarcimento del danno, all'esito del giudizio, svoltosi nella resistenza della convenuta, il giudice di prime cure aveva rigettato il ricorso, per genericità ed infondatezza dei motivi, con compensazione delle spese. Con i motivi di appello la sig.ra Romagnuolo ribadiva le tesi e le conclusioni già formulate in primo grado.
9. Osservava, in particolare, la ricorrente che il licenziamento doveva ritenersi illegittimo per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della legge 223/91 e comunque per violazione della procedura.
10. Modulate le richieste le richieste istruttorie la Sig.ra Romagnuolo concludeva per la riforma della sentenza che aveva rigettato il suo ricorso.
11. Avverso il gravame formulato si costituiva la Balga srl, la quale chiedeva il rigetto del gravame ritenendo l'assunto infondato e generico. Esponeva che, in ogni caso, posto che il contratto della Romagnuolo era stato stipulato in data posteriore al 7 marzo 2015, la tutela esperibile restava esclusivamente quella indennitaria nei limiti stabiliti dall'art. 10 del Dec. Leg. 23/2015.
12. Esposta come sopra la vicenda processuale si evidenzia che il licenziamento oggetto di causa attiene all'ipotesi disciplinata dall'art. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, attuativa della direttiva dell'Unione 98/59/CE in tema di riavvicinamento degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.
13. Nell'ambito della controversia trova applicazione, *ratione temporis*, ai fini della definizione del giudizio e della individuazione della misura sanzionatoria avverso il licenziamento illegittimo, l'applicazione della normativa di cui agli art. 1, 2° co. e 10 del d.lgs 4 marzo 2015 n. 23.
14. Il combinato disposto di tali norme introduce per i soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 - quale la lavoratrice ricorrente nel giudizio *a quo* - in caso di

violazione dei criteri di scelta, un sistema meramente indennitario, che prescinde dall'effettivo pregiudizio subito dal lavoratore con l'illegittima risoluzione del rapporto di lavoro, sia sotto il profilo retributivo che previdenziale, che non consente la reintegra nel posto di lavoro e restringe l'indennizzo nell'ambito di un *plafond* massimo, la cui determinazione non risponde ad un medesimo parametro per i lavoratori che hanno subito il medesimo pregiudizio, in quanto non legato alle conseguenze dannose derivate dal licenziamento illegittimo, ma all'anzianità lavorativa maturata da ciascun lavoratore.

15. Concorre con tale sistema sanzionatorio, nell'ambito della stessa procedura, anche un precedente regime ripristinatorio del rapporto applicabile, tuttavia, ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato precedentemente al 7 marzo 2015.
16. Occorre rilevare, quindi, ai fini della presente ordinanza che il sistema indennitario non trova applicazione generalizzata nella stessa procedura, in quanto- al contrario di quanto sopra esposto- analoghe violazioni, vengono sanzionate per i lavoratori assunti in data antecedente al 7 marzo 2015, dall'art. 5, 3° co, della legge 23 luglio 1991 n. 223, attuativa della direttiva dell'Unione 98/59/CE con il richiamo all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (statuto dei lavoratori), con una misura ripristinatoria del rapporto che assicura una piena tutela anche sotto il profilo previdenziale e per la quale, l'adozione di uno speciale rito accelerato, assicura tendenzialmente una tutela piena delle conseguenze derivanti dalla perdita del reddito.

La doppia pregiudizialità della questione sottoposta al vaglio della Corte.

17. Evidenzia questa Corte remittente che i coesistenti sistemi di tutela applicabili nei confronti di una medesima violazione intervenuta nella stessa procedura di licenziamento collettivo, oggetto di *acquis communautaire*, presentano, per profili simili, tuttavia non necessariamente pienamente sovrapponibili, una doppia rilevanza di possibile conflitto, potendo contemporaneamente incidere su un piano costituzionale interno e su diritti e principi sanciti dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione.
18. Tale duplice rilevanza, derivante dal sistema normativo multilivello, scaturito dalla adesione ai Trattati dell'Unione, determina una ipotesi di doppia pregiudizialità. Questa Corte, quindi, ritenendo di potere in qualsiasi stato e fase del giudizio adire la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (cfr CGUE 11 settembre 2014, nella causa C-112/13 e CGUE, 20 dicembre 2017 causa C 322/16), ha ritenuto di sollevare contemporaneamente con separate ordinanze entrambe le questioni prospettabili.
19. Tale prospettiva di rapporti tra le Corti preposte all'interpretazione delle rispettive Carte, ha determinato quindi il Collegio a rimettere da un lato alla Corte Costituzionale la valutazione delle possibili violazioni dell'assetto normativo descritto, in relazione alle norme costituzionali proprie dell'ordinamento nazionale, al fine di una loro eventuale espunzione e, sotto altro profilo, a sottoporre alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea l'interpretazione delle norme sovranazionali primarie, al fine di consentire al Giudice remittente l'esercizio delle facoltà che l'adesione al Trattato consente.

20. A tal fine si rende necessario esporre analiticamente nel paragrafo che segue il contenuto delle concorrenti discipline attuative del regime sanzionatorio del licenziamento collettivo.

Analisi del contenuto delle norme nazionali applicabili

21. Merita evidenziare che nel giro di soli tre anni (2015 - 2018) il Legislatore nazionale ha introdotto diversi modelli sanzionatori concorrenti per i licenziamenti collettivi, determinando così la coesistenza di regimi profondamente diversi tra loro che possono trovare contestuale applicazione per una stessa violazione in una medesima procedura di licenziamento collettivo.
22. Occorre, a tal fine precisare che per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti fino al 7 marzo 2015, l'art. 5, 3° co. della legge 23 luglio 1991 n. 223, attuativa della direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi, stabilisce "Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. (...)".
23. Rispetto alla medesima procedura, i lavoratori assunti a tempo indeterminato in data antecedente il 7 marzo 2015 - in caso di violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 della legge 223/91 - possono avvalersi di un sistema di tutela che garantisce loro la reintegra nel posto di lavoro (art. 18, 4° co. legge 20 maggio 1970 n. 300).
24. Evidenziata tale differenza sanzionatoria è opportuno riportare i caratteri di tale disciplina che prevede, infatti, una sanzione che consente al giudice di "annulla(re) il licenziamento e condanna(re) il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto

l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma”.

25. Sulla base del speciale procedura introdotta dall'art.1, co. 48 della legge 92/12 tale sistema sanzionatorio è, inoltre, caratterizzato da un modello processuale accelerato (art. 1, co. 48 legge 92/2012) che consente al lavoratore di ottenere una tutela anticipata tramite un provvedimento giudiziale emanato all'esito di una fase a cognizione sommaria, suscettibile di passaggio in giudicato.
26. La tutela assicurata a tali lavoratori illegittimamente licenziati all'esito di una errata applicazione dei criteri di scelta consente quindi un effettivo ripristino della funzionalità del rapporto di lavoro, l'integrale ricostituzione della posizione previdenziale, a totale carico del datore di lavoro, e un indennizzo che, considerato il rito speciale caratterizzato da una rapida definizione, consente tendenzialmente il ristoro dell'effettiva perdita della retribuzione subita a fronte dell'illegittima risoluzione del rapporto di lavoro.
27. In caso di violazione delle procedure stabilite per l'adozione di un licenziamento collettivo, senza che tuttavia sia configurabile una concreta violazione dei criteri di scelta, l'art. 18, 7° co. della legge 20 maggio 1970 n. 300 riconosce al lavoratore una sanzione non reintegratoria parametrata sulla retribuzione globale di fatto variabile da un minimo, non riducibile, di 12 mensilità ad un massimo di 24 mensilità.
28. Una diversa e più grave sanzione è prevista nel caso, peraltro estraneo al giudizio a quo, di licenziamento intimato senza la forma scritta.
29. Per i licenziamenti collettivi afferenti a rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti a decorrere dal 7 marzo 2015 trova, viceversa, applicazione l'art. 10 della legge 4 marzo 2015 n. 23 che a sua volta richiama il regime sanzionatorio stabilito dall'art. 3, 1° co. del medesimo decreto legislativo. Il combinato disposto degli artt. 3, 1° co. e art. 10 del d.lgs 23/15, nell'escludere espressamente l'istituto della reintegra nel posto di lavoro, stabilisce - in attuazione dei parametri indicati dall'art.1, 7° co della legge delega 183/14 - un'unica sanzione sia in caso di violazione delle procedure, sia per l'ipotesi - oggetto della presente remissione - della violazione dei criteri di scelta, costituita da una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo variabile in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a ventiquattro mensilità. La determinazione dell'ammontare concreto dell'indennizzo nell'ambito della “forbice” stabilita, è demandata, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato con la sentenza 196/18 parzialmente illegittima la norma, al Giudice il quale deve tenere in considerazione prioritariamente l'anzianità di servizio e le dimensioni della società.
30. Tale indennizzo non trova applicazione per il caso di licenziamento verbale intervenuti nel corso di una procedura di licenziamento collettivo (peraltro assai raro nella casistica giurisprudenziale) che, inoltre - come già ricordato - è estraneo alla fattispecie del presente giudizio.
31. La “forbice” dell'indennizzo ha subito, per effetto del decreto legge 87/18, convertito in legge 96/18, una modifica, che prevede per i rapporti di lavoro cessati a decorrere dalla sua entrata in vigore (13 luglio 2018) - e quindi in un periodo anch'esso estraneo alla fattispecie oggetto della presente remissione -, un incremento del valore minimo e massimo rispettivamente in 6 e 36 mensilità.

32. Tale incremento, che non può trovare *ratione temporis* applicazione alla fattispecie oggetto della presente ordinanza di remissione, è stato, peraltro, introdotto con una decretazione d'urgenza, evidentemente a fronte di una presa d'atto della inadeguatezza dei precedenti parametri che imponeva un immediato intervento correttivo.
33. Riportate le diverse discipline sanzionatorie concorrenti che trovano applicazione in caso di licenziamento collettivo, la Corte remittente ritiene di evidenziare le profonde differenze che rendono del tutto inefficace la tutela indennitaria, introdotta a decorrere dal 7 marzo 2015, per i lavoratori assunti da tale data, rispetto a quella reintegratoria che continua a trovare applicazione per la medesima violazione, nell'ambito della stessa procedura di licenziamento collettivo, per i lavoratori precedentemente assunti a tempo indeterminato.
34. La tutela reintegratoria assicura una sanzione effettiva del diritto leso garantendo la ripresa funzionale del rapporto, anche nella sua dimensione futura, assicurando al contempo la piena responsabilizzazione del datore di lavoro in ordine alle illegittime conseguenze derivate dal licenziamento intimato in violazione dei parametri legali.
35. Il datore di lavoro è, infatti, tenuto a sostenere integralmente i costi che derivano sotto il profilo previdenziale dalla perdita della contribuzione fino alla sentenza che dispone la reintegra nel posto di lavoro nonché al pagamento di un indennizzo, parametrato sulla retribuzione effettiva percepita dal lavoratore, che appare tendenzialmente idoneo a risarcire le conseguenze economiche subite dal lavoratore per la perdita della sua fonte di reddito fino alla reintegra, anche in considerazione del procedimento speciale caratterizzato da concentrazione ed immediatezza.
36. Diversamente la tutela indennitaria assicurata per la medesima violazione per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2019 non garantisce il ripristino del rapporto determinando la perdita definitiva del contratto di lavoro nonostante il licenziamento intimato in violazione dei criteri di scelta. Il giudice, infatti, “dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento” limitandosi a condannare il datore di lavoro al pagamento di un indennizzo, fortemente penalizzante per il lavoratore e inadeguato rispetto alla perdita della fonte di sostentamento.
37. La sanzione, limitata ad un mero indennizzo, può, infatti essere circoscritta a sole 4 mensili in quanto non è parametrata alle conseguenze economiche che discendono dal licenziamento, dovendo essere liquidata considerando prevalentemente l'anzianità lavorativa. L'ammontare della sanzione è stato modificato tramite d.l. 87/18 convertito in legge 96/18 che ha incrementato per i licenziamenti intimati a decorrere dal 12 luglio 2018 - e quindi in un periodo successivo a quello rimesso al vaglio di questa Corte - l'ammontare minimo (6 mensilità) e massimo (36 mensilità) senza tuttavia modificare la struttura della sanzione e i criteri di determinazione.
38. Tale indennizzo, inoltre, è privo del rimedio processuale che assicura la celerità di tutela prevista per la reintegra nel posto di lavoro e non responsabilizza il datore di lavoro rispetto alle conseguenze subite dal lavoratore anche sotto il profilo previdenziale, in quanto non è accompagnato dall'obbligo di ripristinare la posizione contributiva del lavoratore lesa dall'illegittimo licenziamento.

39. A ciò deve, infine, aggiungersi che il parametro di riferimento della sanzione reintegratoria prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 è rappresentato dalla retribuzione globale di fatto mentre nella sanzione meramente indennitaria è costituito dalla retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, istituito disciplinato dall'art. 2120 c.c.
40. Il valore dell'indennizzo in tale ultimo caso è, quindi, legato ad un istituto che non coincide necessariamente con la retribuzione mensile perduta dal lavoratore a seguito dell'illegittima selezione nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo in quanto, ai sensi dell'art. 2120 c.c., l'individuazione delle voci retributive mensili computabili è rimessa alla autonomia discrezionale della contrattazione collettiva che può, pertanto, liberamente escludere anche elementi significativi.
41. Per identiche violazioni realizzatesi simultaneamente, riguardanti risoluzioni contrattuali intimate nell'ambito di una stessa procedura di licenziamento collettivo, attuativa della comune direttiva dell'Unione 98/59/CE, trovano, quindi, applicazione concorrenti e difformi tipi di sanzioni, che determinano, in una materia oggetto di normativa dell'Unione, una diversità di tutela, che solo per alcuni, in ragione della mera data di assunzione, risulta efficace, effettiva e dissuasiva,
42. La riconducibilità del licenziamento collettivo ad uno specifico atto normativo dell'Unione Europea determina, quindi a parere della Corte remittente, nella prospettiva della necessaria interrelazione tra i diritti fondamentali sanciti e le competenze normative concretamente esercitate dell'Unione - una diretta incidenza su tale materia delle norme fondamentali contenute nel Trattato dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, imponendo un esame circa il loro effettivo significato e portata, onde consentire al Giudice, sulle norme che è tenuto ad applicare, le valutazioni allo stesso demandate anche ai sensi dell'art. 51, 1° paragrafo e art. 52, 5° par. del Trattato (cfr CGUE, Åkerberg Fransson, 26 febbraio 2013 C -617/10)

PRIMA QUESTIONE: Se l'art. 30 della CDFUE 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/CE.

43. Con la presente ordinanza si intendono richiedere alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea chiarimenti interpretativi circa la portata e i contenuti precettivi dell'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (CDFUE), con riferimento alle caratteristiche della tutela che, secondo il diritto dell'Unione, devono essere assicurate per i licenziamenti collettivi oggetto di

regolamentazione eurounitaria, in caso di risoluzioni contrattuali intimate in violazione dei principi della direttiva 98/59/CE.

44. Le misure sanzionatorie approntate dall'ordinamento avverso il licenziamento intimato nell'ambito della procedura collettiva costituiscono la sfera individuale di protezione, attuativa dell'esigenza di "rafforzare la tutela dei lavoratori" dichiarata nell'ambito di una normazione di diritto derivato.
45. La tutela avverso il licenziamento collettivo illegittimo rientra pertanto, sensi dell'art. 51, par. 1, nella sfera della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione in quanto il licenziamento collettivo, per effetto della disciplina attuata per il tramite della fonte derivata, deve, ormai, ritenersi ricompreso nell'ambito dell'*acquis communautaire*, con conseguente estensione delle disposizioni della Carta su tale tipo di licenziamento avente una specifica rilevanza sociale.
46. Appare, quindi, invocabile l'art. 30 della CDFUE che, nel recitare "*Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali*", impone una tutela, assunta a valore di diritto fondamentale, il cui contenuto sanzionatorio è rimesso, nel rispetto della comune cornice normativa, alla legislazione e alla prassi dei singoli paesi membri.
47. L'art. 30 CDFUE, che costituisce fonte di diritto dell'Unione in conformità al richiamo contenuto nell'art. 6, 1° par. del Trattato dell'Unione (TUE), afferma, quindi, in termini assoluti che il lavoratore è titolare di un diritto alla tutela avverso il licenziamento, il cui contenuto effettivo è rimesso alla normativa e alle prassi applicative dei singoli Stati "conformemente al diritto dell'Unione".
48. Il combinato disposto degli art. 3 e 10 del d.lgs 4 marzo 2015 n. 23 e degli artt. 5 legge 23 luglio 1991 n. 223 e art. 18 stat. lav. costituiscono - come descritto - le due specifiche discipline concorrenti che, integrando la disposizione dell'art. 30 CDFUE, sanciscono il contenuto effettivo della tutela assicurata ai lavoratori dalla normativa nazionale attuativa del diritto dell'Unione.
49. Questa Corte è consapevole che il "diritto" nei termini sanciti dalla Carta non consenta una diretta rivendicazione nei singoli giudizi per la mancanza di un contenuto precettivo sanzionatorio sufficientemente dettagliato, attesa la necessità di un intervento integrativo normativo da parte dei singoli Stati membri nei rispettivi ordinamenti. Ciò non di meno tale "diritto incompleto" non può ritenersi privo di una concreta valenza o incidenza nella controversia rimessa al vaglio di questa Corte remittente.
50. Ritiene questa Corte che la previsione dell'art. 30 CDFUE non possa costituire, invero, una norma di indirizzo politico ovvero una disposizione meramente programmatica priva di un proprio nucleo precettivo specifico attuabile nel giudizio. La previsione impone, comunque, un obbligo di concretizzazione rivolto ai singoli Stati che, ai sensi dell'art. 51, par. 1 della Carta deve realizzarsi nel rispetto dei parametri dell'Unione che discendono dal carattere fondamentale del diritto. Al contempo la previsione consente ai Giudici nazionali di utilizzare i principi che discendono dalla natura fondamentale del diritto quali parametri di legittimità e leve interpretative, conformemente all'art. 52, par. 5 della Carta nella funzione, icasticamente definita "depuratrice di norme" (cfr par 68 Conclusioni

dell'Avvocato Generale Cruz Villalón Corte di Giustizia AMS c CGT C-176/12), loro demandata.

51. Ritiene la Corte, conseguentemente che l'art. 30 della CDFUE, nell'affermare la riconducibilità del diritto alla tutela avverso i licenziamenti nell'alveo dei diritti fondamentali, imponendo una tutela "conformemente al diritto dell'Unione" esprima un proprio contenuto precettivo, rilevante nel giudizio *a quo*, che prescinde dalla integrazione eteronoma degli interventi rimessi ai singoli Stati, in quanto idoneo di per sé, quale limite esterno che condiziona la potestà normativa, a ricondurre la stessa nell'ambito di specifici parametri di coerenza propri dell'ordinamento eurounitario che ne determinano il perimetro di attuazione.
52. Militano in favore di tale interpretazione, oltre all'art. 52, paragrafo 5, della Carta, sia la qualifica "diritto", contenuta nell'art. 30 della CDFUE, sia il suo dichiarato carattere fondamentale, sia il richiamo al "diritto dell'Unione" che infine e soprattutto le "Spiegazioni" allegate alla Carta, che il Giudice è tenuto a tenere "in debito conto" in sede di interpretazione (art. 6 TUE). Il richiamo all'art. 24 della Carta Sociale Europea, nell'ambito del quale la tutela prevista per i licenziamenti trova una concreta declinazione, consente di enucleare gli elementi qualificanti la tutela nella dimensione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione.
53. Il diritto alla tutela avverso il licenziamento, a prescindere dalla sua riconducibilità nella controversa categoria dei "diritti incompleti" ovvero dei "principi generali", indubbiamente assume, quindi, una portata precettiva in quanto pone - ad avviso di questo Collegio - un duplice vincolo nei confronti del Legislatore nazionale e in capo ai Giudici, tenuti ad applicare nel caso concreto la disposizione integrativa. Nei confronti del primo, l'enunciazione del diritto stabilisce un limite al potere normativo; nei confronti dei secondi, introduce un parametro di valutazione della coerenza della previsione nazionale rispetto ai vincoli che discendono dalla natura fondamentale del diritto nella sua dimensione sovranazionale.
54. Il vincolo esterno e i parametri di valutazione di compatibilità dell'intervento integrativo rimessi al Giudice nazionale non sono, infatti, privi di un adeguato supporto normativo di riferimento, atteso che la qualificazione del "diritto" come fondamentale impone in entrambi i casi il rispetto di specifiche caratteristiche che connotano la tutela di tali diritti nell'ordinamento di cui sono espressione.
55. I parametri ai quali deve attenersi la tutela che il diritto fondamentale deve assicurare - che costituiscono, per l'appunto, il contenuto precettivo dell'art. 30 CDFUE - discendono dai caratteri tipici delle sanzioni apprestate dall'ordinamento eurounitario di adeguatezza, proporzionalità, efficacia e dissuasività (cfr CGUE, Nadine Pasquay 11 ottobre 2007 C 460-06 par 49 e CGUE, Feryn 10 luglio 2008 C-54/07). Quest'ultimo aspetto è da intendersi nel senso di prevedere per il datore di lavoro "*mezzi coercitivi di cui tenere seriamente conto*" onde "*spinger(lo) ad osservare il principio*" (CGUE, Von Colson 10 aprile 1984 C 14/83).
56. Tali parametri, costituiscono, pertanto - a parere di questa Corte - il valore precettivo specifico a tutela dei diritti fondamentali affermati dalla "Carta Costituzionale Europea" che trovano un puntuale *pendant* nei criteri a loro volta ricavabili dalla "fonte" ispiratrice dell'art. 30, rappresentata - come detto - dall'art. 24 della Carta Sociale Europea Rev. (cfr reclamo Finnish Society of Social Rights c Finland 31 gennaio 2017 C-106/14).

57. L'incompatibilità con i parametri richiamati a forme di tutele affievolite, ovvero ristrette nell'ambito di un *plafond* rispetto ad un danno, suscettibile di aggravarsi nel tempo, derivato dalla lesione di un diritto fondamentale dell'Unione, trova costante affermazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia. (cfr par. 65 conclusioni avvocato generale causa Santoro CGUE 7 marzo 2018 C - 494/16 *“la sproporzione fra la portata potenziale dell'abuso, il quale può avere avuto conseguenze per diversi anni, e l'indennità forfettaria, la quale è pari al massimo a dodici mensilità di retribuzione, (è) idonea ad indebolire l'effetto deterrente delle misure sanzionatorie”*).
58. L'art. 30 CDFUE, pertanto, produce un effetto normativo, ancorchè riflesso, nel giudizio rimesso al vaglio di questa Corte.
59. Questa Corte è anche consapevole che ai sensi dell'art. 52, 5° par. CDFUE i caratteri che si ritiene connotino la tutela dell'art. 30 CDFUE non consentono di invocare direttamente nel giudizio l'applicazione di una predefinita sanzione, ripristinatoria o risarcitoria, di matrice eurounitaria in una funzione “costruttiva”. I parametri della tutela propri dei diritti fondamentali eurounitari, tuttavia, - non sono - come osservato - privi di rilevanza nel giudizio *a quo* in quanto costituiscono il limite esterno di coerenza degli atti espressi dalla potestà normativa integrativa della legislazione nazionale, che il Collegio deve “tenere in considerazione” in sede di valutazione della loro conformità ai valori fondamentali dell'Unione nell'ambito della collaborazione demandata al Giudice nazionale alla concreta creazione di una comune Costituzione europea, attuabile sulla base dei diversi strumenti a disposizione, al fine di contrastare atti normativi o prassi contrarie agli obblighi che derivano dall'adesione ai Trattati dell'Unione.
60. Si impone, quindi, la rimessione ex art. 267 TFUE al fine di richiedere una interpretazione della più volte ricordata “dimensione” eurounitaria propria del diritto alla tutela avverso i licenziamenti collettivi che la norma possiede, indipendente dall'integrazione normativa attuata dai singoli Stati membri, che questa Corte è tenuta ad applicare.
61. Si richiede, conseguentemente, alla Corte di Giustizia dell'Unione il chiarimento se la natura fondamentale del “diritto” sancito dall'art. 30 CDFUE e il richiamo al diritto dell'Unione e alla Carta Sociale Europea contenuto nelle Spiegazioni allegate, connotino la tutela dei caratteri di effettività, proporzionalità, efficacia e dissuasività che devono essere considerati dal Giudice nazionale quali elementi specifici del sistema sanzionatorio, che deve essere assicurato dalla legislazione nazionale e dalla prassi applicativa ai fini della valutazione della loro compatibilità con il diritto dell'Unione. Si chiede, pertanto, se osti con il diritto dell'Unione una normativa nazionale o una prassi applicativa che stabilisca o introduca una tutela in contrasto con i richiamati principi, attuativa della direttiva 98/59/CE.

SECONDA QUESTIONE : Se, al fine di definire il livello di tutela imposto dall'ordinamento dell'Unione in caso di licenziamento collettivo illegittimo, l'art. 30 della CDFUE debba essere interpretato considerando il significato materiale dell'art. 24 della Carta Sociale europea revisionata richiamata nelle Spiegazioni, così come risultante dalle decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, e, di conseguenza, se il diritto dell'Unione osti ad una normativa nazionale e 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 effettivo subito dal lavoratore per effetto della perdita della sua fonte di sostentamento.

TERZA QUESTIONE : 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 soddisfattiva piena o, quantomeno tendenzialmente tale, delle conseguenze economiche derivate dalla perdita del contratto di lavoro.

62. A giudizio della Corte, il combinato disposto degli artt. 3 e 10 del d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 nell'introdurre una nuova e concorrente disciplina di tutela avverso i licenziamenti collettivi interviene su una materia attratta nelle competenze dell'Unione, integrando il contenuto dell'art. 30 della CDFUE che deve, quindi, risultare compatibile con i sopra richiamati limiti esterni, al fine di potere osservare i parametri di legittimità e compatibilità dei principi fondamentali dell'Unione che il Giudice è tenuto a valutare (cfr art. 52, 5° co. della CDFUE).
63. Sebbene lo stesso art. 30 della Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione stabilisca una facoltà normativa in capo ai singoli Stati, in ordine alle conseguenze derivanti da un recesso illegittimo, cionondimeno tale facoltà deve esercitarsi, per espressa previsione della norma, "conformemente al diritto dell'Unione"; ne consegue che - come osservato in altra recente ordinanza di remissione del Tribunale di Milano del 5 agosto 2019 su una similare fattispecie - per il regime sanzionatorio non può sussistere una piena e discrezionale autonomia normativa dei singoli paesi membri, in quanto la tutela integrativa deve essere necessariamente caratterizzata dai noti principi più volte richiamati.
64. Ai fini della individuazione del significato normativo - *rectius* del contenuto minimo - del "diritto alla tutela" nell'ambito dell'ordinamento dell'Unione assumono - a giudizio della Corte una valenza essenziale anche le dichiarazioni condivise dai paesi membri- le cd. "Spiegazioni" (2007/C 303/02) - allegate alla Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione in occasione della stipula, la cui finalità espressa è quella di guidare l'interprete nella concreta individuazione del contenuto normativo del diritto. Le Spiegazioni rappresentano, infatti, la chiave di lettura dei diritti fondamentali di fonte eurounitaria, che a loro volta condizionano la validità e la compatibilità degli atti dell'Unione e dell'attività normativa dei paesi aderenti nei settori rientranti nell' *acquis communautaire*.
65. L'art. 52, 7° co. della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione impone, infatti, ai giudici dell'Unione e degli Stati membri di tenere "*nel debito conto*" le Spiegazioni elaborate, al fine di fornire orientamenti per l'interpretazione della Carta. Le Spiegazioni costituiscono, conseguentemente, il parametro di riferimento basilare per interpretare le norme di stampo eurounitario e per applicarle al livello nazionale, nello sforzo esegetico di individuare il contenuto effettivo del diritto riconosciuto dalla Carta fondamentale dei Diritti dell'Unione.

66. “La Spiegazione” allegata all’art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione chiarisce che “*Questo articolo si ispira all’articolo 24 della Carta Sociale riveduta*”. La Carta Sociale diviene quindi fonte di ispirazione per interpretare l’effettivo contenuto precettivo degli articoli nei quali viene espressamente richiamata (cfr Commissione c Strack 19 settembre 2013 C 572/12 par. 27),
67. Ne consegue che, a giudizio della Corte, il contenuto della tutela del diritto fondamentale del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo, come sancito dall’Unione, deve ispirarsi -e, pertanto, non contraddire – al parametro del “congruo indennizzo”, o di “altra misura adeguata”, sancito dall’art. 24 della Carta Sociale e tali parametri - eteronomi, rispetto al Trattato - costituiscono, quindi, elemento di riferimento in sede di interpretazione del livello di tutela avverso i licenziamenti ingiustificati intervenuti a conclusione della procedura di licenziamento collettivo.
68. Questo Collegio ritiene, infine che il richiamo alla Carta Sociale Europea, contenuto sia nel preambolo della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione, che nelle Spiegazioni allegata all’art. 30, sia riferito al suo contenuto dinamico (*rectius* materiale) derivante dalle decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali.
69. E’ evidente ad avviso di questo Collegio la stretta correlazione tra l’art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione e l’art. 23 della Carta Sociale Europea che arricchisce nell’ambito del diritto eurounitario la tutela approntata avverso il licenziamento dei principi di effettività, adeguatezza e dissuasività, peraltro insiti nella tutela assicurata ai diritti fondamentali, che non sembrano potersi riscontrare nella tutela meramente indennitaria introdotta nell’ordinamento nazionale.
70. I richiamati trovano piena correlazione nella giurisprudenza del Comitato Europeo dei Diritti Sociali che più volte ha affermato che “*Les mécanismes d’indemnisation sont réputés appropriés lorsqu’ils prévoient: le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l’organe de recours ; - la possibilité de réintégration ; - des indemnités d’un montant suffisamment élevé pour dissuader l’employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime.*”(Comitato Europeo dei Diritti Sociali reclamo 31 gennaio 2017, Finnish Society Social Rights c Finland C 106/14).
71. In tale prospettiva il Comitato Europeo dei Diritti Sociali, conclude “*Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est, en principe, contraire à la Charte*” (Comitato Europeo dei Diritti Sociali C 106/14 par. 46)
72. Il cd *plafonnement* di una tutela che non consenta il ristoro effettivo e pieno del danno subito a causa della risoluzione illegittima non costituisce, pertanto, nel significato “materiale” della Carta Sociale Europea una adeguata ed efficace misura dissuasiva .
73. Ne consegue che una normativa quale quella introdotta dall’art. 3 nel richiamo contenuto nell’art. 10 del d.lgs 23/2015 che preveda in una procedura selettiva illegittima del lavoratore da licenziare, in luogo della misura reintegratoria del posto di lavoro, riconosciuta ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, una tutela meramente indennitaria caratterizzata da un *plafond* parametrata al criterio

prioritario dell'anzianità lavorativa e non al ristoro del danno effettivo subito dal lavoratore per effetto della perdita della sua fonte di sostentamento, lede i caratteri di effettività, proporzionalità, dissuasività ed adeguatezza che costituiscono - come più volte ricordato - i vincoli che questa Corte ritiene condizionare la potestà normativa dei singoli Stati in sede di scelta del tipo di tutela.

74. Appare, quindi necessario sottoporre alla Corte di Giustizia la valutazione circa il significato del richiamo all'art. 24 della Carta Sociale contenuto nelle "Spiegazioni" allegate all'art. 30 della CDFU al fine di conoscere se, con detto richiamo, il Giudice remittente sia obbligato a tenere in "debito conto" - e quindi ritenere rilevante - ai fini del giudizio di compatibilità della norma interna o della prassi applicativa del diritto alla tutela avverso il licenziamento, il significato materiale della Carta Sociale Europea nella sua dimensione dinamica che discende dalle decisioni dei suoi organi.
75. Appare, infine, necessario sottoporre alla Corte di Giustizia l'ulteriore conseguenziale questione se il diritto dell'Unione osti ad una normativa nazionale e a 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 effettivo subito dal lavoratore per effetto della perdita della sua fonte di sostentamento.

QUARTA QUESTIONE: Se gli articoli 20, 21, 34 e 47 della CDFUE ostino all'introduzione di una normativa o di una prassi applicativa da parte di uno Stato membro, attuativa della direttiva 98/59/CE, 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 sull'anzianità lavorativa e non sulle conseguenze effettive subite a seguito della ingiusta perdita della fonte di sostentamento.

76. Il principio di uguaglianza, nelle sue multiformi espressioni contenute nel titolo III della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea costituisce il valore cardine e fondativo dell'Unione in quanto bene giuridico indivisibile e universale, facente espressamente parte del patrimonio comune degli Stati membri. Tale principio fondativo assume da sempre una valenza immediata e diretta negli ambiti di competenza dell'Unione.
77. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha, infatti, costantemente sostenuto che il *«principio generale di uguaglianza che fa parte dei principi fondamentali del diritto comunitario (...) impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo che una differenza di trattamento sia obiettivamente giustificata»*. (cfr *ex multis* Corte Giustizia sentenza 20 settembre 1988, C- 203/86, Spagna c. Consiglio).

78. Tale principio cardine, direttamente invocabile nel giudizio, diviene, dunque, strumento di valutazione della compatibilità con il diritto dell'Unione degli atti e delle prassi applicative afferenti alla materia attratte nella competenza dei Trattati.
79. In siffatta prospettiva una normativa nazionale attuativa dell'apparato sanzionatorio della materia disciplinata dalla direttiva 98/59/CE che generi, in presenza di violazioni del tutto equiparabili, una sostanziale difformità di trattamento rispetto alla misura applicabile in capo al soggetto responsabile dell'illecito, contrasta ineludibilmente con detto principio fondamentale.
80. La difforme sanzione, per capacità dissuasiva e livello di effettività, applicata in presenza di una identica e contestuale violazione, sul solo presupposto di una diversa data di assunzione, introduce, rispetto alla lesione di un comune diritto fondamentale, un fattore di disparità di tutela che produce un insanabile contrasto con il principio di uguaglianza e non discriminazione stabiliti rispettivamente dagli artt. 20 e 21 CDFUE.
81. La stessa prassi applicativa che privilegia l'anzianità lavorativa nella determinazione della sanzione, in attuazione dei parametri normativi sanzionatori che attribuiscono prevalenza a detto fattore (e, quindi, indirettamente all'età del lavoratore), appare difficilmente conciliabile con i principi richiamati. Tale prassi finisce, infatti, per modulare i livelli di dissuasività e di effettività della sanzione rispetto alla lesione di un medesimo bene stabilendo, per fattispecie omogenee, una scala di protezione diversificata del medesimo diritto fondamentale. Tale prassi espone, quindi, in ragione della ridotta dissuasività della tutela, il lavoratore con minore anzianità alla lesione del suo diritto fondamentale nell'ambito - tra l'altro - di una procedura comparativa nella quale lo stesso concorre con altri lavoratori, titolari del medesimo bene ma tutelato, tuttavia, con maggiore efficacia e capacità dissuasiva.
82. Il solo decorso del tempo, in un procedura di licenziamento collettivo che afferisce ad una stessa comunità di lavoratori aventi omogenee caratteristiche, non pare in tal caso costituire una "*differenza obiettivamente giustificata*" idonea a legittimare regimi concorrenti profondamente diversi di tutela di un medesimo diritto fondamentale, anche alla luce del secondo "Considerando" della direttiva 98/59/CE con il quale si esprime l'esigenza di "promuovere" la tutela apprestata in caso di licenziamenti collettivi.
83. L'esigenza di assicurare un rimedio efficace, effettivo e con capacità di inibire la violazione di un diritto fondamentale rende il descritto modello sanzionatorio non compatibile anche sotto il profilo del diritto a rimedi adeguati sancito dall'art. 47 CDFUE (cfr Corte Giustizia Unione Europea Marshal II C 271/91).
84. La concorrenza di sistemi attuativi di tutele profondamente disparitarie rispetto ai parametri di efficacia, effettività e dissuasività nell'ambito di una competenza dell'Unione determina, quindi, un oggettivo contrasto con i principi cardine della Carta.
85. Sebbene sia ammissibile una discrezionalità nella scelta tra un modello di tutela ripristinatoria e uno indennitario, non appare conforme al principio della parità di trattamento una concorrenza di discipline che, rispetto a fattispecie identiche e contestuali, verificatesi su competenze dell'Unione, assicurino, ad alcuni, una tutela del primo tipo e, ad altri, un regime indennitario, privo di una capacità, anche solo

tendenziale, di ristorare il danno effettivo. La profonda diversità dei regimi concorrenti incide, infine, anche su ulteriori diritti fondamentali. Nell'ambito della medesima procedura l'effettività della sanzione sacrifica solo per alcuni il diritto all'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale (art. 34 CDFUE), che, viceversa, viene garantito nella sua pienezza per i lavoratori assoggettati al regime reintegratorio concorrente.

86. La normativa sottoposta a giudizio della Corte si pone pertanto - ad avviso del Collegio - in contrasto con i principi e i diritti fondamentali dell'Unione, laddove in spregio al diritto di uguaglianza (art. 20 CDFUE) e non discriminazione (art. 21 CDFUE) in uno con il diritto ad un rimedio effettivo (art. 47 CDFUE), in quanto introduce, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo regolato dalla direttiva 98/59/CE, un doppio sistema di tutela che prevede nella stessa procedura, in caso di identica violazione dei criteri di scelta, una contestuale applicazione di sanzioni profondamente diverse per capacità afflittiva, dissuasività ed efficacia soddisfattiva, anche del diritto all'accesso alle prestazioni sociali (art. 34 CDFUE).
87. In ragione della concreta rilevanza dei parametri sanciti dalla cornice costituzionale dell'Unione si rende necessario un chiarimento in ordine alla portata, in una prospettiva di modulazione temporale, del principio di parità, anche nella sua espressione di non discriminazione, in uno con il diritto ad un rimedio effettivo rispetto alla tutela di un diritto fondamentale espresso dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione. Si richiede, quindi, se tali parametri ostino ad una legislazione o prassi nazionali che, nel modulare diversamente nel tempo un medesimo "bene protetto", determinino, in presenza di violazioni analoghe e contestuali, afferenti a fattispecie omogenee, intervenute in una stessa procedura comparativa, regolata dalla direttiva 98/59/CE, un doppio sistema rimediale che assicura una misura maggiormente dissuasiva avente carattere ripristinatorio per alcuni e meramente indennitaria, non legata all'effettivo danno, per altri, differenziando la concreta misura sanzionatoria a seconda della data di assunzione del lavoratore.

PQM

La Corte di Appello di Napoli, I Unità sezione lavoro, così provvede

Dispone la sospensione del giudizio.

Dispone la trasmissione a cura della Cancelleria della presente ordinanza e di tutti gli atti del fascicolo processuale alla Cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Rue du Fort Niedergrunewald I 2925 Lussemburgo. Dispone altresì l'invio di una copia tramite PEC ed una copia in formato word modificabile della presente ordinanza al seguente indirizzo DDP-GrefeCour@curia.europa.eu

Napoli 18.9.2019

Il consigliere est.

Matilde Pezzullo

Il Presidente

Isabella Diani