

Doppietta della Corte di Giustizia sul c.d. licenziamento indiretto

di C. Musella - 7 agosto 2026

1. Lo statuto protettivo del diritto del lavoro, nato in deroga al diritto civile, scatta di fronte a realtà di fatto che prevalgono sul dato formale giuridico. È così dal 1800, sicché non sono i giuristi del lavoro a doversi meravigliare dell'orientamento sostanzialista della Corte di giustizia quando interpreta il diritto dell'Unione.

Ad avviso di chi scrive, vanno pienamente condivisi gli orientamenti espressi nelle sentenze della Corte di giustizia in commento sentenza 4 settembre 2025, C- 249/24, Quinta Sezione (su domanda pregiudiziale della Corte di Cassazione di Francia, 3 aprile 2024; si pubblicano anche le Conclusioni dell'Avvocato Generale presentate in data 20 marzo 2025) e sentenza 4 giugno 2026, C- 907/24, Decima Sezione (su domanda pregiudiziale della Corte di Appello di Napoli, 20 novembre 2024; non sono state presentate Conclusioni scritte), entrambe riguardanti il controverso e tormentato argomento del licenziamento collettivo indiretto.

In via di sintesi, le pronunce in commento ribadiscono che le modifiche sostanziali unilaterali di un elemento essenziale del rapporto di lavoro da cui deriva la risoluzione del rapporto sono licenziamenti veri e propri, che ricadono nella disciplina della direttiva 98/59 CE, a prescindere dalla forma giuridica assunta in concreto.

Si tratta, invero, a queste condizioni – modifiche sostanziali unilaterali di un elemento essenziale del rapporto di lavoro - non solo di riduzioni e trasformazioni dell'attività o dell'impresa, ma di modalità impositive delle modifiche al rapporto di lavoro così svantaggiose per il lavoratore da trasformarsi da modifiche in estinzioni del rapporto. Quando vi è tale modalità impositiva e fortemente svantaggiosa per il lavoratore, la cessazione del rapporto di lavoro trasforma dal secondo comma della direttiva, che disciplina le semplici cessazioni, al primo comma dell'art. 1, par. 1 della direttiva 98/59 relativo ai licenziamenti veri e propri, o comunque deve essere ritenuta licenziamento anche se ha una veste giuridica diversa.

Al diritto interno spetta la qualificazione della fattispecie con la verifica dell'eventuale obbligo del lavoratore di accettare la modifica proposta dal datore di lavoro con conseguente classificazione o meno della risoluzione del rapporto per ragioni inerenti alla persona del lavoratore.

Al diritto dell'Unione compete la qualificazione giuridica di tali risoluzioni, che sono licenziamenti ai sensi della direttiva art. 1 paragrafo 1 comma 1 e non cessazioni assimilate ai licenziamenti ex comma 2 dell'art. 1 direttiva, *cit.* Questa tipologia di estinzioni del rapporto ricade, pertanto, nella soglia minima dei cinque licenziamenti idonea a far scattare gli obblighi di informazione e consultazione della direttiva.

2. Vediamo di sviluppare la sintesi partendo proprio dalla genesi della norma attuale contenuta nella direttiva che ha recepito le due direttive precedenti 75/129 CEE e 92/56/CEE. Questo ci consente di chiarire la differenza tra licenziamento e cessazione secondo la direttiva 98/59, vale a dire la differenza tra il primo e secondo comma dell'art. 1 par. 1 della diret-

tiva che è argomento imprescindibile per affrontare i fatti dibattuti nei procedimenti, le questioni sollevate dalle Corti nazionali e le decisioni della Corte di giustizia.

2.a. La direttiva 75/129, emanata all'alba della globalizzazione, mirava a creare gradualmente un mercato comune con due obiettivi. Il primo scopo è quello di assistere i processi di trasformazione delle imprese per fare emergere quelle più competitive e realizzare la concorrenza tra le imprese nel mercato comune. Il secondo obiettivo è quello di indirizzare le ristrutturazioni mitigandone i costi sociali attraverso procedure di informazione alla pubblica autorità e consultazione sindacale («Barnard, *Ec Employment Law*, Oxford University press, 2000,445»).

È stato anche osservato che i licenziamenti collettivi costituiscono un fenomeno in sé ineliminabile in un'economia di mercato. L'intervento dell'ordinamento giuslavoristico, che mira a prevenirne gli abusi e a conferire un'equa indennità a chi lo subisce, costituisce un terreno fertile per verificare se il diritto del lavoro si limiti a reagire a esigenze economiche o svolga un ruolo attivo nel determinare, o quanto meno influenzare i fattori economici («Weiss, *I licenziamenti collettivi in Germania*, DRI, 1992,157»).

Sul versante del doppio scopo delle norme procedurali un autore ha parlato di relativa liberalizzazione dei licenziamenti collettivi («Del Punta, *I licenziamenti per riduzione di personale*, in LD 1994, 129»).

In definitiva, il diritto comunitario si propone di disciplinare con quella direttiva del 1975 le ristrutturazioni dirette a far funzionare meglio le imprese e la concorrenza tra esse, ma stabilì che quando superano una certa soglia numerico-temporale occorre coinvolgere la pubblica autorità e i rappresentanti dei lavoratori per collaborare alla individuazione di soluzioni socialmente accettabili.

Si è poi emanata la direttiva 92/56/CEE che ha allargato la nozione alle cessazioni del rapporto di lavoro. Con questa seconda direttiva muta il concetto di licenziamento collettivo che si allarga fino a comprendere ogni caso di soppressione del posto di lavoro ad iniziativa del datore, si tratti quindi di un prepensionamento o di altra ipotesi di rescissione negoziata del contratto. In tutte quelle evenienze trova applicazione l'intera normativa comunitaria, comprensiva della procedura di informazione e consultazione («Biagi, *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comparati*, in DRI, 2,1992, 152»).

La dottrina ha sottolineato, come l'intervento regolativo dimostri che il diritto comunitario «si disinteressa della qualificazione giuridica che sta dietro alla interruzione del rapporto di lavoro e guarda a questa come ad un dato della fenomenologia economica» («Ferrante, 2002, 323 citato da Topo, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, commentario a cura di F. Carinci e Pizzoferrato, Torino, 2010, 717»).

Veniamo infine alla direttiva 98/59/CE che ha recepito le precedenti direttive abrogandole, ma senza modificazioni sostanziali di disciplina («Topo, *op.cit.*, 715 ss.») e ciò è avvenuto subito prima delle grandi trasformazioni economiche del nuovo millennio, caratterizzato da gigantesche operazioni di *downsizing* delle imprese che hanno puntato ad accrescere la produttività riducendo il personale, soprattutto quello anziano, per poter ricorrere alle nuove figure flessibili dei rapporti di lavoro.

b. La differenza tra licenziamenti e cessazioni assimilate, tra il primo e il secondo comma dell'art. 1 par. 1 direttiva 98/59 è che si richiede che vi siano almeno cinque licenziamenti per l'assimilazione delle cessazioni (dimissioni, prepensionamenti) ai licenziamenti. In definitiva, da sole, le cessazioni in presenza di un numero di licenziamenti inferiori a cinque non erano considerate rilevanti per l'applicazione della procedura prevista dalla legge 223/91 che ha recepito con ritardo le norme comunitarie.

Si è affermato che la delimitazione tra il primo e secondo comma della direttiva, vale a dire tra le due fattispecie - licenziamento e cessazione assimilata - fino alla sentenza della Corte di Giustizia 2015 C- 422/2014 è rimasta netta e chiara. («Paliaga, *La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991*, in LDE 1/2025»). Dopo quella sentenza ed il sommovimento concettuale da questa innestato, le ondivaghe interpretazioni della giurisprudenza unionale e interna avrebbero reso il sistema inutilmente complicato («così Renzi, *I licenziamenti collettivi tra enigmi interpretativi, incertezza applicative e prospettive di riforma*, in RIDL 2024, I, 499»).

La netta distinzione tra le due fattispecie era propria, in realtà, solo del cd diritto vivente vale a dire della giurisprudenza della Corte di cassazione a partire da una prima sentenza del 5.9.1997 n. 8555 («si veda al riguardo Centamore, *La nozione di licenziamento nella disciplina europea e nazionale dei licenziamenti collettivi: un decisivo cambiamento di indirizzo nella giurisprudenza della cassazione*, in ADL 6/2020, II, 1472 nota 24 ») fino alla sentenza Cass.15.7.2020 n. 15401 che, sulla scorta della pronuncia della Corte di Giustizia del 2015, ha operato il *revirement* (« Cass. 15.7.2020 n.15401 in www.rivistalabor.it Poso, *Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che derivano da modifiche unilaterali sostanziali di condizioni essenziali del contratto di lavoro? Tu chiamale se vuoi.... licenziamenti.*»).

La giurisprudenza di merito, e anche parte della dottrina, al contrario, aveva manifestato orientamenti più favorevoli a far rientrare nella soglia dei cinque licenziamenti altre tipologie di cessazione del rapporto di lavoro promosse dal datore («Pretura Pisa, sez. san Miniato 3.3.1993 in FI, I, co. 2025 con nota di D'Antona, sentenza citata anche da Del Punta, *op.cit.*, 131 e si veda per altre pronunce di merito e per gli orientamenti dottrinali sul punto nota 22 di Centamore, *La nozione op. cit.*»). Anche in dottrina vi erano opinioni differenziate («per un'interpretazione estensiva della disciplina Santoni, *Il dialogo tra l'ordinamento comunitario ed ordinamento nazionale del lavoro: la legislazione* in Atti delle giornate di studio AIDLASS Milano 1992,7; Foglia, Santoro Passarelli, *Profili di diritto comunitario del lavoro*, Torino 1996; *contra*, tra gli altri, Roccella, *Licenziamenti collettivi e normativa comunitaria*, DPL, 1992, 2972»).

Nella sentenza 11 novembre 2015, C-422/14, Pujante Rivera («Cosio, *La nozione di "licenziamento" nella direttiva sui licenziamenti collettivi* in LG, III, 2016, 247»), la Corte di Giustizia per la prima volta, nell'esaminare un caso limite, si è trovata di fronte al dibattito se la tipologia di cessazione dovesse rientrare nel primo comma o nel secondo comma dell'art. 1 della direttiva.

Si trattava di un caso rimesso dal giudice spagnolo in cui, essendovi licenziamenti veri e propri che non raggiungevano la soglia interna di cinque, l'obbligo della procedura collettiva era configurabile solo ritenendo licenziamento anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di una lavoratrice che non aveva accettato la riduzione della retribuzione del

25% decisa dal suo datore di lavoro ed aveva risolto il rapporto ricevendo, come previsto da apposita norma interna, il pagamento delle indennità previste per il licenziamento.

La Corte, coerentemente con una nozione inclusiva di “licenziamento collettivo”, ha dato alla luce il cd. licenziamento indiretto. La categoria è abbastanza criticata da parte della dottrina, che parla di una complessa e infausta vicenda generatrice di incertezze applicative («Renzi, *I licenziamenti*, op. cit.»).

Tuttavia, queste critiche devono fare i conti non solo con la nozione eurounitaria di *redundancies*, ma con la necessità di offrire una tutela rafforzata ai lavoratori in caso in cui la riduzione e trasformazione dell’attività o dell’impresa si debba realizzare anche con modifiche rilevanti dei singoli rapporti di lavoro, tali da rendere irrilevante l’eventuale consenso del lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro o indifferente la forma giuridica assunta dalla estinzione del rapporto.

Il caso concreto della sentenza Pujante Rivera del 2015 si collocava non tanto entro il nucleo di luce e significato letterale della norma, quanto in una zona di penombra ove appariva incerta la possibilità di applicare la norma stessa del comma 1 o quella del comma 2 dell’art. 1 direttiva *cit.* Ma questa incertezza del caso limite è una costante nell’interpretazione delle norme che spesso non può limitarsi al dato letterale.

Una volta venuta alla luce questa zona di penombra, con le caratteristiche indicate dalla Corte stessa, la cessazione del rapporto di lavoro dovuta ad una modifica unilaterale sostanziale di un elemento essenziale del rapporto appartiene alla nozione di licenziamento vero e proprio, pur non essendovi giuridicamente un recesso intimato dal datore di lavoro, ma realizzandosi l’estinzione del rapporto di lavoro attraverso diverse forme giuridiche.

Dal 2015, la categoria del licenziamento indiretto ha determinato varie e talvolta difformi pronunce di merito, come nel caso del Tribunale di Pesaro («Trib. Pesaro 31.1.2024 in Giur. It, 1625 ss. con nota di Garbuio») e della Corte d’appello di Ancona 18.1.2025 n. 109 («C.d’appello Ancona, in www.rivistalabor.it con nota di Musella; per una panoramica della giurisprudenza di merito si veda Paliaga, *La nozione eurounitaria op cit.*»).

Siamo in presenza di un cantiere aperto ove occorre mettere certamente ordine per delimitare la fattispecie. Credo, ad esempio, sia indispensabile che vi sia una cessazione del rapporto di lavoro. Occorre che la mancata accettazione delle modifiche sostanziali di un elemento essenziale da parte del lavoratore dia luogo ad una estinzione del rapporto di lavoro.

Diverso il caso esaminato, ad esempio, da Cass. 27 marzo 2025, n. 8151 («in www.rivistalabor.it con nota di Ripepi *Licenziamento collettivo: la Cassazione si pronuncia nuovamente sul requisito di “almeno cinque licenziamenti”*»), in cui vi è stata una esternalizzazione del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti che peraltro erano passati alle dipendenze di un’altra società, e quindi non vi era stata alcuna estinzione del rapporto di lavoro.

3. Veniamo alla sentenza della Corte di Giustizia 4.9.2025 C-249 («Cosio, *Il licenziamento indiretto. La sentenza della Corte di giustizia C-249/24 del 4 settembre 2025 RIDL*, 2025, II, 597»).

3.a. Questi i fatti tratti dalla sentenza: una società di opere pubbliche specializzata nelle infrastrutture di telecomunicazione e di digitalizzazione *Ineo Infracom* perde l’appalto con la

società *France Télécom* relativo ai dipartimenti del *Gard* (Francia) e della *Lozère* (Francia). La società propone quindi agli 82 dipendenti della filiale interessata dalla decisione, tra cui i ricorrenti del procedimento principale RT e ED, incarichi temporanei in altre regioni della Francia a partire dal 1° luglio 2013, nell'ambito del programma di mobilità a lunga distanza previsto dal contratto collettivo nazionale degli operai del comparto Opere pubbliche del 15 dicembre 1992.

Va osservato subito che l'offerta della società datrice è un lavoro temporaneo in luogo diverso, vale a dire, pur non procedendo a licenziamenti collettivi, il datore di lavoro modifica sostanzialmente e unilateralmente un elemento essenziale del rapporto di lavoro per 82 lavoratori.

I due ricorrenti del ricorso principale RT e ED rifiutano tali proposte di assegnazione temporanea, rispettivamente presso l'agenzia di *Ivry-sur-Seine* (Francia) e presso l'agenzia di *Vitrolles* (Francia), per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 28 settembre 2013 e adiscono, insieme ad altri nove dipendenti, il Tribunale del lavoro di *Nîmes*, (Francia) al fine di ottenere la risoluzione giudiziale del loro contratto di lavoro per colpa del datore di lavoro nonché il risarcimento dei danni.

La società, nel frattempo, considerando che l'attività ordinaria dell'impresa prevedeva regolarmente la redistribuzione geografica del personale di cantiere in caso di perdita di appalti o dell'aggiudicazione di appalti nuovi e che non era programmata alcuna riduzione dell'organico, conclude un accordo collettivo relativo alla mobilità interna all'impresa con alcune organizzazioni sindacali rappresentative. In attuazione di tale accordo, vengono inviate due offerte di lavoro a RT e a ED, che le rifiutano.

Il 10 giugno 2014, a seguito di tali rifiuti, RT e ED sono stati licenziati per motivi economici, in applicazione dell'articolo L. 2242- 2023 del codice del lavoro francese che prevede in questi casi che il datore proceda ad un licenziamento per motivi economici.

Una norma del genere non c'è nel nostro ordinamento interno, così come non è prevista una norma simile a quella spagnola che prevede l'indennità di licenziamento in caso di rifiuto del lavoratore ad accettare una modifica sostanziale del rapporto di lavoro.

I lavoratori contestano il licenziamento dinanzi al Tribunale del lavoro di *Nîmes*, in subordine alla loro domanda di risoluzione giudiziale del rispettivo contratto di lavoro che era ancora pendente dinanzi a tale giudice.

Con sentenza del 3 aprile 2017, il Tribunale ha accolto solo la domanda di RT ed ha respinto quella di ED. Con due sentenze del 1° febbraio 2022, la Corte d'appello di *Nîmes*, ha rispettivamente annullato la sentenza del Tribunale del lavoro nel caso di RT e ha confermato la sentenza di rigetto per ED. La Corte d'appello di *Nîmes* ha rilevato che l'accordo collettivo di mobilità interna indicava espressamente di essere stato negoziato al di fuori di qualsiasi progetto di riduzione dell'organico. Essa ne ha dedotto che la società datrice non aveva violato le disposizioni degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59, non essendo queste ultime applicabili in assenza di licenziamento collettivo.

Chiara, dunque l'interpretazione della Corte di merito francese sulla inapplicabilità della direttiva in assenza di un licenziamento collettivo vero e proprio.

I lavoratori hanno presentato ricorso alla Corte di cassazione francese sostenendo, essenzialmente, che, ai sensi degli articoli 1 e 2 della direttiva, quando un datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti per una o più ragioni non inerenti alla persona dei lavoratori, deve procedere, in tempo utile, a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori, al fine di raggiungere un accordo, e tali consultazioni devono almeno esaminare le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi e di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento volte, in particolare, a facilitare la riqualificazione o la riconversione dei lavoratori licenziati.

La tesi dei lavoratori è che la Corte d'appello di *Nîmes* abbia violato le disposizioni pertinenti del diritto nazionale, come interpretate alla luce degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59, dell'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dell'articolo 21 della Carta sociale europea. Essi sostengono che, nell'ipotesi in cui i licenziamenti disposti dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro qualificazione come licenziamenti individuali per motivi economici, ai sensi dell'articolo L. 2242-2023 del codice del lavoro, riguardino almeno dieci dipendenti in uno stesso periodo di trenta giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di attuare un piano di salvaguardia del posto di lavoro che garantisca ai lavoratori un'informazione e una consultazione in tempo utile, ai sensi del codice del lavoro, nonché misure di accompagnamento e di riqualificazione adeguate e chiedono peraltro, in subordine, che la corte di Cassazione adisca la Corte di Giustizia in via pregiudiziale.

3.b. La Corte di cassazione francese ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

"1) Se l'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che i licenziamenti per motivi economici fondati sul rifiuto, da parte dei lavoratori, dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo di mobilità costituiscono una cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, di modo che è necessario tenerne conto ai fini del calcolo del numero complessivo di licenziamenti effettuati.

2) In caso di risposta affermativa a tale prima questione, se, qualora il numero dei licenziamenti programmati superi il numero di licenziamenti previsti all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, l'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, di tale direttiva debba essere interpretato nel senso che l'informazione e la consultazione del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo collettivo di mobilità interna con organizzazioni sindacali rappresentative, in applicazione degli articoli L. 2242 - 2023 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro), dispensano il datore di lavoro dall'informare e consultare i rappresentanti del personale.

La Corte di Cassazione esclude, nel suo provvedimento di rimessione alla Corte di Giustizia la presenza di un licenziamento e si limita a ritenere la possibilità che i provvedimenti del datore di lavoro siano cessazioni assimilate ai sensi dell'art. 1 par. 1, secondo comma della direttiva 98/59, chiedendo alla Corte di Giustizia una interpretazione relativa solo al secondo comma dell'art. 1 direttiva 98/59.

3.c. La sentenza della Corte di Giustizia 4/9/2025 C. 249/24 ha, in primo luogo, modificato il primo quesito ampliandolo ed includendo anche la valutazione del caso ai sensi dell'art. 1 par. 1, primo comma. Ciò in quanto la nozione di licenziamento collettivo è unicamente rimessa al diritto dell'Unione e non può essere una nozione restrittiva per raggiungere lo scopo della direttiva di rafforzare la tutela dei lavoratori nelle riduzioni e trasformazioni delle imprese. Ha detto con chiarezza che la modifica del luogo di lavoro è una modifica di un elemento essenziale.

Ha riaffermato la inclusione delle modifiche unilaterali sostanziali di un elemento essenziale del rapporto di lavoro che non sono accettate dal lavoratore, nei licenziamenti veri e propri, così come affermato con la sentenza 2015 Pujante Rivera. Ha affermato il concetto di prevedibilità da parte del datore di lavoro della mancata accettazione da parte del lavoratore di una modifica essenziale di un elemento essenziale del rapporto di lavoro, facendo scattare gli obblighi di informazione e consultazione anche se non sono in programma già i licenziamenti.

Come vedremo, il concetto di prevedibilità della mancata accettazione da parte del lavoratore è espresso in modo chiaro nell'ordinanza di rimessione della Corte d'appello di Napoli del 20.11.2024.

La Corte di Giustizia ha riformulato la prima questione rimessa osservando che nella sua prima questione, il giudice del rinvio fa riferimento esclusivamente al secondo comma dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, partendo dalla premessa implicita che le cessazioni dei contratti di lavoro verificatesi a seguito del rifiuto, da parte dei lavoratori, di applicare al loro contratto di lavoro le clausole di un contratto collettivo relative alla mobilità interna non possano essere classificate come licenziamenti collettivi ai sensi del primo comma dell'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva. Come si è detto, la Corte di Cassazione francese si chiede solo se tali cessazioni dei contratti di lavoro possano essere assimilate ai licenziamenti ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva.

La decisione in commento ribadisce il principio, tratto dall'art. 267 TFUE, che spetta alla Corte fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito e nel riformulare il quesito ribadisce due nozioni importanti.

In primo luogo, la necessità di interpretazione uniforme della nozione autonoma del diritto dell'Unione del licenziamento collettivo. La Corte di cassazione francese aveva formulato un quesito fornendo una propria interpretazione delle nozioni di licenziamento e di cessazione. Aveva, in definitiva, interpretato la direttiva.

La Corte del Lussemburgo anche recentemente ha affermato la propria competenza esclusiva ad interpretare il diritto dell'Unione atteso che *“L'autonomia e l'efficacia dell'ordinamento giuridico dell'Unione ostano a qualsiasi controllo esterno sulle decisioni della Corte nell'esercizio della sua competenza esclusiva di interpretare il diritto dell'Unione in modo definitivo e vincolante e di controllare la legittimità degli atti dell'Unione.* («così sentenza 18 dicembre 2025, causa C-448/23, Commissione c. Polonia punto 216»). In questo consiste essenzialmente il primato del diritto europeo («Condinanzi, Amalfitano, *Il mestiere della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in RCE 2026 fascicolo speciale»).

Nulla da obiettare in proposito atteso che *la classificazione di un atto del datore di lavoro come licenziamento, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, o come cessazione del contratto di lavoro, ai sensi del secondo comma di tale paragrafo 1, può comportare conseguenze giuridiche nella misura in cui è possibile, ai fini del calcolo del numero di licenziamenti, trattare i due concetti come equivalenti solo se vi siano almeno cinque licenziamenti ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva come stabilito anche nella sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14 punto 46.(così punto 35 sentenza in commento).*

La Corte, rammentando che la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di licenziamento, e richiamando i propri precedenti definisce tale nozione nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore, e quindi, senza il suo consenso.

La sentenza, in secondo luogo, ribadisce che la nozione di licenziamento ed in generale le nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva non possono essere interpretate restrittivamente alla luce dello scopo di rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi. («Così *Licenziamento indiretto: le conclusioni dell'Avvocato Generale Norkus*, in LG. 8-9, 1 agosto 2025, p. 783»).

Di conseguenza, la Corte riformula la prima questione ritenendo che il giudice del rinvio domandi essenzialmente *se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che le risoluzioni dei contratti di lavoro fondate sul rifiuto da parte dei lavoratori dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo relative alla mobilità interna devono essere considerate rientrare nell'ambito di applicazione di tale disposizione, vuoi come licenziamenti, ai sensi del suo primo comma, lettera a), vuoi come cessazioni del contratto di lavoro, ai sensi del suo secondo comma, così che debbano essere prese in considerazione nel calcolo del numero di licenziamenti effettuati.* (punto 37 sentenza in commento).

A tale riguardo, la Corte ha nuovamente ribadito il concetto di modifiche unilaterali sostanziali di un elemento essenziale del rapporto includendo nell'ambito di applicazione della direttiva e del primo comma il fatto che un datore di lavoro proceda a svantaggio del lavoratore, a tali modifiche.

Nella pronuncia si evidenzia, al tempo stesso, che qualora si verta, invece, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica non sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore o a una modifica sostanziale di un elemento non essenziale di detto contratto per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore non può invece qualificarsi come licenziamento ai sensi della direttiva, la cessazione conseguente del rapporto di lavoro. Viene su tale punto richiamata la sentenza del 21 settembre 2017, C-429/16, punto 28 e giurisprudenza citata. («C.giust. 21 settembre 2017, C-149/16, *Socha et al.*, RIDL, 2018, II, 131 ss., nota di Gadaleta»).

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Corte assegna al giudice del rinvio il compito preliminare di esaminare se, in considerazione dell'accordo collettivo e delle clausole del contratto di lavoro, i lavoratori interessati siano tenuti ad accettare il cambiamento dell'assegnazione geografica proposto dal datore di lavoro. Analogamente è il giudice del rinvio che

deve stabilire se tale cambiamento costituisca una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro.

Una volta effettuate tali verifiche e solo in caso di risposta negativa, la risoluzione del contratto di lavoro conseguente al rifiuto del lavoratore di accettare una tale modifica costituirebbe una cessazione di tale contratto verificatasi su iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della stessa direttiva, così da doversene ugualmente tener conto nel calcolo del numero di licenziamenti effettuati. Se invece si tratta di modifiche sostanziali di un elemento essenziale del rapporto, le cessazioni sono da considerarsi veri e propri licenziamenti ai sensi del primo comma.

Come si vedrà nel giudizio relativo alla sentenza 4.6.2026, C 907/24 la Corte potrà più esplicitamente indicare al giudice del rinvio che il trasferimento a 600 KM di distanza con il mare di mezzo è una modifica sostanziale di un elemento essenziale del rapporto anche se lascia al giudice del rinvio, il compito di verificarlo.

3.d. La Corte in relazione al secondo quesito relativo all'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione afferma che: *L'articolo 2 della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che: l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori alle quali si procede prima della conclusione di un accordo collettivo relativo alla mobilità interna possono costituire una consultazione ai sensi di tale articolo, purché siano rispettati gli obblighi di informazione previsti al paragrafo 3 di quest'ultimo.*

Come si è visto nella sentenza della Corte d'appello di Nimes si era fatto riferimento alla mancanza di un progetto di riduzione dell'organico, per cui la Corte aveva ritenuto inapplicabile la disciplina del licenziamento collettivo. La Corte europea ribalta il ragionamento e afferma il concetto che l'impresa quando decide di proporre modifiche sostanziali di un elemento essenziale del contratto di lavoro deve ragionevolmente prevedere che un certo numero di lavoratori non accetterà e che, conseguentemente, si verificheranno risoluzioni del contratto di lavoro.

La Corte ribadisce, in definitiva, che gli obblighi di consultazione sorgono anteriormente alla decisione del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro e devono essere attuati dal datore di lavoro nel momento in cui è stata adottata una decisione strategica o commerciale che lo costringe a prevedere o a progettare licenziamenti collettivi. Si tratta di un'affermazione resa in continuità con la precedente giurisprudenza (C.giust. 10 settembre 2009, C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry et al. c. FujitsuSiemens Computers Oy*, punto 46).

La sentenza sottolinea che, nel caso di specie, la società datrice ha, in un primo tempo, formulato proposte di assegnazione geografica senza riduzione di organico, considerando che la sua attività corrente implicava regolarmente la riassegnazione geografica del personale di cantiere in ragione della perdita di appalti o dell'aggiudicazione di appalti nuovi. Tuttavia, a seguito di queste prime proposte di assegnazione geografica, tale società ha, in un secondo tempo, avviato negoziati con i rappresentanti dei lavoratori che sono sfociati nella conclusione dell'accordo collettivo di mobilità interna, la cui applicazione le consentiva di appor-

re modifiche unilaterali ai contratti di lavoro interessati per quanto riguarda il luogo di lavoro.

Al punto 64 della sentenza in commento, la Corte afferma che il datore di lavoro doveva quindi attendersi, al momento della negoziazione di tale accordo, che un certo numero di lavoratori non accettasse siffatte modifiche unilaterali del proprio contratto di lavoro sulla base di detto accordo e che, di conseguenza, i loro rispettivi contratti fossero risolti.

Si vedrà che il concetto di prevedibilità della non accettazione da parte del lavoratore delle modifiche proposte dal datore di lavoro è una delle argomentazioni dell'ordinanza di rimessione della Corte d'appello napoletana.

La Corte rispondendo al secondo quesito, seguendo un approccio sostanzialista, afferma che le consultazioni sindacali avvenute nel contesto dell'accordo di mobilità sono legittime solo se nel corso della consultazione avvenuta con i sindacati si è fatto riferimento ai contenuti dell'informativa previsti dalla direttiva 98/59 all'art. 3. Tale norma prevede la comunicazione *del numero e le categorie dei lavoratori da licenziare; del numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati; del periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti, dei criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscano la competenza al datore di lavoro, del metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.*

Anche qui alla facile critica che la direttiva si riferisce testualmente solo ai licenziamenti che la società francese non aveva intenzione di intimare, va risposto che il datore di lavoro, se ristruttura la propria impresa, prevedendo modifiche sostanziali di elementi essenziali del rapporto di lavoro, deve aspettarsi che una parte dei lavoratori interessati non accetterà. («Sul tema si veda la sentenza *Socha*, punto 32, e la sentenza C giust. 22 febbraio 2024, C-589/22, in LDE, 2025, I, con nota di Cosio»).

Va chiamato in causa, al riguardo, anche il tema della lingua delle direttive che non sempre esprime, nelle traduzioni delle lingue dei vari Stati membri, concetti identici. Ciò esclude la possibilità di interpretazioni strettamente letterali. Il giudice europeo ha costantemente affermato che l'interpretazione letterale delle direttive cede il passo a quella sistematica effettuata sulla base dello scopo a garanzia della uniformità della interpretazione. («ex plurimis v. sentenze 27 ottobre 1977, causa 30/77, Bouchereau, punto 14; 7 dicembre 1995, causa C-449/93, Rockfon, punto 28, 17 dicembre 1998, causa C-236/97 punto 28»).

4. Veniamo al caso italiano, vale a dire alla sentenza 4.6.2026 C 907/24, iniziando dai fatti: La società Egenergy decide il 6 settembre 2021 di cessare la propria attività presso la propria unità produttiva di Caivano in Campania e di trasferirla in un'altra sede in Sardegna a Sestu (a una distanza di oltre 600 chilometri km con il mare in mezzo) disponendo il trasferimento a tale sede di venti lavoratori.

Anche qui va osservato che un simile cambiamento della sede di lavoro così distante e con il mare di mezzo ha tutta l'aria di essere una modifica sostanziale di un elemento essenziale del rapporto di lavoro con una non difficile prevedibilità di non accettazione. Come si è detto la stessa Corte di Giustizia nella sentenza in commento, ai punti 54 lo afferma (punto 54 *A tale riguardo, occorre sottolineare.... che queste due sedi produttive sono distanti di oltre 600*

km e separate dal mare.) pur demandando al giudice di merito l'accertamento dei fatti (punto 55 sentenza in commento).

Il 13 settembre 2021 la decisione di trasferimento viene notificata ai lavoratori con l'indicazione che i trasferimenti che li riguardavano sarebbero stati effettuati a partire dal 4 ottobre 2021. Otto dei venti lavoratori con un ricorso ex art. 700 c.p.c. hanno impugnato i trasferimenti ed il giudice del Tribunale di Napoli Nord, con ordinanza del 4.1.2022, confermata in sede di reclamo il 3.5.2022, ha dichiarato la illegittimità del trasferimento per violazione dell'art. 2103 c.c. sostenendo altresì la violazione della procedura ex lege 223/91 trattandosi di un licenziamento collettivo indiretto. Da entrambi i provvedimenti si desume la inesistenza dei presupposti previsti dall'art. 2103 c.c. per il trasferimento di lavoratori. («ordinanza Tribunale Napoli Nord 4.1.2022 con nota di Diamanti in RIDL 2022, II,195»).

I lavoratori non si sono recati nello stabilimento sardo e nei loro confronti è stato iniziato un procedimento disciplinare conclusosi con un licenziamento disciplinare intimato il 3.12.2021; licenziamento impugnato, a sua volta, con ricorso ex art. 1, comma 47 legge 2012/92.

Il Tribunale di Napoli Nord, con sentenza 11.11.2022 ha annullato i licenziamenti intimati agli otto lavoratori ricorrenti a seguito del loro rifiuto di eseguire il provvedimento di trasferimento dall'unità produttiva di Caivano Pascarella (Napoli) allo stabilimento di Sestu in Sardegna.

È bene sottolineare che la vicenda ha avuto due diversi percorsi processuali. Uno cautelare diretto ad impugnare il trasferimento allo stabilimento di Sestu in Sardegna per violazione dell'art. 2103 c.c. L'altro con il rito cd. Fornero diretto ad impugnare il licenziamento disciplinare scaturito dalla mancata presentazione dei lavoratori nello stabilimento in Sardegna; procedimento che si è concluso con la reintegra dei lavoratori previo accertamento della esistenza di un licenziamento collettivo indiretto intimato in assenza totale della procedura di informazione e consultazione.

Il Tribunale di Napoli Nord, nella sentenza 11.11.2022 n. 5126 impugnata innanzi alla Corte d'appello di Napoli, ha rilevato che i trasferimenti imposti ai lavoratori configuravano una ipotesi di licenziamento indiretto plurimo che, per il numero di lavoratori coinvolti, era equiparabile ad un licenziamento collettivo e, ritenuti invalidi i successivi licenziamenti disciplinari comminati ai lavoratori che non si erano recati presso la nuova sede, accoglieva i ricorsi ordinando la reintegra nel posto di lavoro. La sanzione applicata dal Tribunale di Napoli Nord è la cd. reintegra attenuata di cui all'art. 18 comma 4, L. n. 300/70 riguardante le ipotesi di insussistenza materiale e/o giuridica della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento per insussistenza materiale del fatto.

Una volta premessa la illegittimità dell'atto di trasferimento per violazione dell'art. 2103 c.c., sembra conseguenziale l'affermazione della inesistenza di un comportamento disciplinarmente rilevante da parte dei lavoratori che non si sono trasferiti allo stabilimento di Sestu.

Si può obiettare che, una volta qualificato il licenziamento come collettivo, le conseguenze dovrebbero essere tratte dalla disciplina delle sanzioni applicabili al licenziamento collettivo effettuato senza procedura.

La parola sul punto spetta, dunque, alla Corte d'appello di Napoli dopo la sentenza in commento perché la tesi difensiva della società appellante è che di fronte ad un licenziamento disciplinare viene meno la qualificazione della fattispecie concreta come licenziamento per motivi non inerenti alla persona del lavoratore. Secondo questa tesi, il diritto eurounitario esce di scena perché si tratta di un licenziamento disciplinare per definizione inerente alla persona del lavoratore.

La Corte d'appello si troverà quindi a decidere la qualificazione giuridica del licenziamento e la sanzione applicabile. Ma, su questi temi e, soprattutto sulla sanzione applicabile al licenziamento collettivo senza procedura, si apre un altro problema meritevole di un commento a parte sulla sentenza che la Corte d'appello andrà a emettere dopo la restituzione degli atti dalla Corte di giustizia.

4.a. La società ha impugnato la sentenza davanti alla Corte d'appello di Napoli che ha ritenuto di dover sollecitare un nuovo intervento della Corte di Giustizia.

La Corte d'appello, nell'ordinanza 20.11.2024, che si può leggere in calce al presente commento, ha un'impostazione coerente con quanto si è detto in premessa sulla indifferenza della forma giuridica quando si è in presenza di modifiche sostanziali del rapporto attuate unilateralmente dal datore di lavoro che, *sebbene non producano direttamente l'effetto di cessare il rapporto ne producono, tuttavia, una modifica sostanziale "equivalente"*.

Merita attenzione, ad avviso di chi scrive, il richiamo contenuto nell'ordinanza al concetto di prevedibilità della risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro, per la mancata accettazione della modifica sostanziale di un elemento essenziale da parte del lavoratore; prevedibilità affermata nella precedente sentenza della Corte europea sopra commentata del 4.9.2025 C-249/24.

Di particolare interesse anche il richiamo contenuto nella motivazione dell'ordinanza di rinvio ad altri provvedimenti normativi dell'Unione tra cui la direttiva UE 23 ottobre 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforma digitali. Nel considerando 48 di detta direttiva è evidente che alla decisione di risolvere il rapporto di lavoro contrattuale o di chiudere l'account viene equiparata "qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente".

La Corte d'appello di Napoli ha sollevato molteplici questioni pregiudiziali che qui si riportano:

Se ai fini dell'art. 1, 1° co., lettera a) direttiva 20 luglio 1998/59/UE come modificata dalla direttiva UE 2015/1794 rilevano i "licenziamenti indiretti", ovverosia le cessazioni del rapporto di lavoro scaturite e/o prevedibili, prodotte da un atto di volontà del lavoratore e/o da sue condotte idonee a determinare la cessazione del rapporto in correlazione causale con l'intenzione del datore di lavoro di effettuare e/o imporre unilateralmente una modifica sostanziale, non transitoria e peggiorativa di un elemento fondamentale del rapporto di lavoro, non inerenti alla persona del lavoratore.

Se la nozione di "licenziamento indiretto" ai sensi dell'art. 1, comma 1 lettera a) della direttiva 98/59/CE sia configurabile in presenza di prevedibili condotte e/o atti negoziali dei lavoratori idonei a produrre la cessazione del rapporto, causalmente collegati alla modifica

del loro luogo di lavoro, derivata da una decisione del datore di lavoro di interrompere l'attività lavorativa presso l'originaria unità produttiva disponendo il contestuale trasferimento di tutti i lavoratori, in un numero ritenuto rilevante dalla normativa nazionale di attuazione, presso unità produttive distanti centinaia di chilometri che impongono necessariamente l'allontanamento dei lavoratori dal luogo nel quale svolgono le attività sociali e affettive.

Se i "licenziamenti indiretti" in rapporto causale con una sostanziale modifica peggiorativa non transitoria delle condizioni di lavoro, riconducibile ad una decisione del datore di lavoro, non inerenti alla persona del lavoratore, siano atti negoziali e/o comportamenti autonomamente idonei a determinare anche in via esclusiva il raggiungimento della soglia di licenziamenti rilevanti ai fini della direttiva 20 luglio 1998/59/UE, e siano pertanto distinti dalle "misure equivalenti" e/o "assimilate" indicate nell'art. 1, 2° co. lettera a) della direttiva sui licenziamenti collettivi, e quindi siano sufficienti ai fini del raggiungimento del requisito numerico minimo previsto dall'art. 1, 1° co., lettera a) della direttiva, anche in assenza di atti negoziali del datore di lavoro che producono l'effetto diretto di risoluzione del contratto di lavoro.

Se l'individuazione del numero di "licenziamenti" indicati nell'art. 1, comma 1 lett. a) della direttiva 20 luglio 1998/59/UE, come modificata dalla direttiva UE 2015/1794, consenta agli Stati membri che adottano una regolamentazione più favorevole, limitando a cinque il numero dei licenziamenti rilevanti ai fini della soglia prevista nell'art. 1, comma 1 lett. a), di escludere del tutto i licenziamenti indiretti dal computo.

Se osta con il diritto dell'Unione Europea e in particolare con la direttiva 20 luglio 1998/59/CE, come modificata dalla direttiva UE 2015/1794, la normativa di uno Stato membro che impone la procedura di informazione e consultazione esclusivamente in presenza di soli cinque licenziamenti, consistenti in atti negoziali unilaterali del datore di lavoro che producono l'effetto di risolvere il rapporto di lavoro, escludendo, ai fini del campo di applicazione, le cessazioni, scaturite e/o prevedibili, prodotte da atti di volontà dei lavoratori e/o da un loro comportamento in rapporto causale con una modifica peggiorativa e non transitoria di un elemento rilevante del rapporto decisa dal datore di lavoro, per ragioni non legate alla loro persona.

4.b. La Corte di Giustizia ha accorpato i primi tre quesiti affermando che *L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, dev'essere interpretato nel senso che la risoluzione di un contratto di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore, effettuata dal datore di lavoro in seguito al rifiuto di tale lavoratore di ottemperare alla decisione unilaterale del datore di lavoro di trasferire il suo luogo di lavoro in una sede distante dalla sede iniziale, rientra nella nozione di «licenziamento», ai sensi del primo comma, lettera a) di tale disposizione.*

La sentenza 4.6.2026 C. 907/24 («Cosio, *La saga del licenziamento indiretto continua* in Ius, 30.6.2026») ha richiamato in più punti quanto già affermato con la precedente pronuncia del 4.9.2025 di cui al punto 3 del presente commento e ribadisce che le risoluzioni del contratto di lavoro possono rientrare nella nozione di «licenziamento», ai sensi di tale articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a).

L'adozione del verbo «possono» va bene interpretata. La Corte si esprime in termini di possibilità perché vi è pur sempre la prioritaria verifica del giudice del rinvio sulle norme interne nonché sulle decisioni giudiziali pronunziate e relative all'eventuale obbligo dei lavoratori ad ottemperare alla decisione di trasferimento adottata dalla società. Si è detto in premessa che la Corte non compie valutazioni sulla natura del licenziamento intimato se esso possa ritenersi un licenziamento inerente alla persona del lavoratore e quindi tale verifica spetta al giudice del rinvio alla luce di tutti gli elementi di cui dispone.

Come si è detto il Tribunale di Napoli Nord con ordinanza cautelare del 4.1.2022, confermata in sede di reclamo il 3.5.2022 ha affermato la illegittimità dei licenziamenti per violazione dell'art. 2103 c.c.

Sulla base di tale premessa la Corte di appello di Napoli difficilmente potrà riconoscere la sussistenza di un obbligo giuridico dei lavoratori di ottemperare al trasferimento, ma ovviamente si deve aspettare la decisione del giudice del rinvio.

Diverso il caso pendente innanzi alla Corte di Cassazione e rimesso all'udienza pubblica il 25.3.26 in attesa della decisione della Corte di giustizia in commento e relativa alla vicenda torinese del trasferimento collettivo di molti lavoratori in cui in sede di merito è stata affermata la legittimità dei trasferimenti a norma dell'art. 2103 c.c. e la insussistenza di un licenziamento indiretto («sulla vicenda pendente in Cassazione si veda Cosio, *La saga*, *op. cit.*, e Paliaga, *op. cit.*»). Nel caso torinese, invero, il trasferimento, diversamente dal caso sottoposto al Tribunale di Napoli Nord, è stato ritenuto legittimo a norma dell'art. 2103 c.c. e questo rende possibile una decisione diversa della Corte di cassazione, ma ovviamente occorre attendere la sentenza di legittimità.

La rilevanza della decisione in commento risiede nel ribadire che il luogo di lavoro è un elemento essenziale del rapporto di lavoro. Anche in questa pronuncia, la Corte richiama quanto già espresso nella sentenza 4.9.2025 C. 249/24 punto 47, ribadendo che qualsiasi cambiamento del luogo di lavoro può avere conseguenze economiche e organizzative significative per il lavoratore interessato e può quindi costituire un elemento essenziale del contratto di lavoro. Tuttavia, nel caso napoletano, la Corte di Giustizia dispone di maggiori informazioni di fatto rispetto al caso francese, quali la circostanza che la nuova sede si trovava a 600 km di distanza dalla precedente sede di lavoro con il mare in mezzo.

E' agevole rilevare dal tenore della soluzione offerta ai primi tre quesiti accorpati che la nozione astratta di «modifiche unilaterali sostanziali di un elemento essenziale del rapporto di lavoro» viene concretizzata con l'affermazione che è licenziamento per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore la risoluzione del contratto di lavoro in seguito al rifiuto del lavoratore di ottemperare ad una decisione di trasferire il suo luogo di lavoro ad una sede distante da quella iniziale.

La concretizzazione operata dal giudice europeo, secondo il primo commento sarebbe vincolante per il giudice italiano («così Cosio, *La saga*, *op. cit.*»). Tuttavia, va considerato che è la stessa Corte che affida al giudice del rinvio il compito di analizzare il carattere sostanziale o meno della modifica del luogo di lavoro (punto 55). Nel caso di specie, effettivamente la valutazione sembra obbligata per il giudice del rinvio che dovrebbe altrimenti sostenere che la distanza di 600 KM con il mare da attraversare non è una modifica sostanziale.

4.c. Sul quarto quesito la sentenza ha statuito:

Esso (L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi n.d.r.), osta a che la risoluzione di un contratto di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore, effettuata dal datore di lavoro in seguito al rifiuto di tale lavoratore di ottemperare alla decisione unilaterale del datore di lavoro di trasferire il suo luogo di lavoro in una sede distante dalla sede iniziale, non sia presa in considerazione ai fini del computo del numero dei licenziamenti effettuati tenuto conto delle soglie fissate da tale direttiva.

La soluzione indicata dalla Corte di Giustizia è di fondamentale importanza perché si chiarisce che le risoluzioni dei contratti vanno computate nel numero dei licenziamenti effettuati tenuto conto delle soglie fissate dalla direttiva 98/59. La Corte esclude che la previsione di una soglia inferiore a quella della direttiva prevista dall'art 24 della legge n. 223/1991 possa ostacolare l'applicazione del beneficio previsto dalla direttiva (punti 59 e 60).

Le motivazioni sono due: da un lato, una diversa interpretazione rischierebbe di privare tali lavoratori del beneficio della tutela prevista dalla medesima direttiva, disattendendo la finalità delle norme che mirano, come risulta dal considerando 2 della direttiva 98/59, al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi.

Dall'altro, si priverebbe di uniformità la nozione stessa di «licenziamento», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva. Nozione che è bene ribadirla compete al diritto dell'Unione e alla interpretazione della Corte.

Da queste ultime affermazioni ed in generale dal tenore della sentenza e della ordinanza di rimessione penso si possa dedurre che ha trovato conferma la nozione specifica di licenziamento indiretto e la sua applicabilità, nelle condizioni più volte ribadite dal giudice europeo a prescindere da quanto configurato dal diritto interno.

E' vero che nel diritto italiano non vi è una norma analoga a quella del diritto interno spagnolo che equipara al licenziamento la mancata accettazione delle modifiche proposte dal datore di lavoro con la previsione della indennità di licenziamento in caso di risoluzione consensuale; è altresì vero che non vi è nel diritto italiano una norma paragonabile al codice del lavoro francese sul licenziamento economico, in caso di rifiuto di una modifica imposta da un accordo collettivo.

Nondimeno, dalla sentenza in commento emerge, a mio avviso, la applicabilità del licenziamento indiretto a tutti gli Stati membri a prescindere dalle norme specifiche che ciascuno contempla. Si deve verosimilmente ritenere superato l'interrogativo posto da alcuni autori secondo cui sarebbe dubbia l'utilizzabilità stessa del concetto di licenziamento indiretto nell'ordinamento interno atteso che non vi sono norme analoghe a quelle spagnole o francesi. («Paliaga, *op. cit.*, 11 e 12, nello stesso senso Diamanti, *op. cit.*, 209»).

Certamente il concetto di modifiche sostanziali di un elemento essenziale del rapporto si presta, come tutte le clausole generali, ad una variabilità di decisioni, ma è altrettanto certo che l'applicazione al caso concreto di clausole generali costituisce il pane quotidiano dell'interprete.

La sequenza delle sentenze unionali a partire dalla prima del 2015 fornisce un quadro abbastanza chiaro del concetto di licenziamento indiretto di cui si può fare un utilizzo accorto, da parte degli operatori del diritto, facendo un buon uso delle modifiche sostanziali di elementi essenziali del rapporto privo di eccessi e strumentalizzazioni.

5. La chiave di lettura migliore per affrontare il tema del licenziamento indiretto è quella di considerare tutte le trasformazioni e riduzioni dell'attività imprenditoriale che impongano un notevole sacrificio al lavoratore come potenzialmente rientranti nelle ipotesi di licenziamento collettivo, rovesciando un po' la prospettiva che il licenziamento indiretto sia una sorta di intruso nella categoria dei licenziamenti collettivi veri e propri.

In materia comunitaria ed eurounitaria è buona regola una disponibilità della forma del diritto verso i fatti economici nella loro variabilità. In altri termini, la interpretazione delle norme comunitarie non può chiudersi in una esegesi cieca e terminologica della direttiva e della sua trasposizione nel diritto interno.

Tenendo conto delle accelerazioni delle trasformazioni imprenditoriali dagli anni 2000 in poi, i fatti oggetto delle sentenze in commento - proposte di incarichi temporanei in sedi distanti dalla sede di lavoro e trasferimento di molti lavoratori a 600 KM di distanza dalla sede originaria - sembrano francamente decisioni imprenditoriali assimilabili, soprattutto da parte dei lavoratori, ad un licenziamento collettivo.

In un contesto in cui la prevedibilità diventa un concetto sempre più rilevante, non si vede per quale ragione non dovrebbe valere per scelte imprenditoriali che vanno ad impattare pesantemente sulla vita delle persone dei lavoratori e delle loro famiglie. Liberi di proporre modifiche sostanziali di elementi essenziali del rapporto di lavoro, i datori di lavoro devono coinvolgere sindacati e pubblica autorità quando queste modifiche riguardano molteplici lavoratori, si svolgono in un contesto numerico-temporale segnato dalla legge 223/91 e può ragionevolmente prevedersi, per la loro onerosità, che i lavoratori non le accetteranno. Sotto tale profilo il caso napoletano, quale si desume soprattutto dalle sentenze relative alla illegittimità del trasferimento collettivo, sembra essere un caso di scuola.

Non sono quindi i giuslavoristi a dover manifestare perplessità sulle sentenze della Corte di Giustizia, che quando interpretano il diritto eurounitario sono «*intrise fin nel midollo di mal digeriti fatti economici e immerse fino al collo nel loro particolarismo*» («Grossi, *Crisi della legge e processi di globalizzazione*, Napoli 2004, 24). Da sempre, come si è detto in premessa, la realtà del lavoro prevale sugli elementi formali e fa scattare lo statuto protettivo del diritto del lavoro, alimentandone la reattività garantista soprattutto in presenza di una soggezione del lavoratore ai poteri discrezionali e direttivi del datore di lavoro.

Nulla da criticare, dunque, nella *nozione sostanzialista, a-tecnica, allargata o indiretta del licenziamento collettivo che include ciò che licenziamento non è* («così Centamore, *La nozione*, op.cit. 1473»). In definitiva essa mira a tutelare i lavoratori imponendo una procedura ad operazioni imprenditoriali complesse e, a volte, indirette di riduzione e trasformazione delle imprese, la cui giustificazione rimane ai margini del controllo giuridico, tanto che un compianto autore definiva enigma la giustificazione delle riduzioni di personale (Del Punta, *La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi, un primo bilancio* QDLRI, 1997, Torino, 23).

Carla Musella, già consigliere della Corte d'appello di Napoli

Visualizza i documenti: [App. Napoli, 20 novembre 2024](#); [C. giust, sez. X^a, 4 giugno 2026, causa C-907/24](#); [C. giust., sez. V^a, 4 settembre 2025, causa C-249/24](#); [Avv. gen., conclusioni, 20 marzo 2025, causa C-249/24](#); [Cass. Francia, domanda pregiudiziale, 3 aprile 2024, causa C-249/24](#)