Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

4 giugno 2026*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Nozione di "licenziamento" – Articolo 1, paragrafo 1 – Trasferimento del luogo di lavoro – Risoluzione del contratto di lavoro a causa del rifiuto del lavoratore di ottemperare alla decisione di trasferimento del luogo di lavoro – Procedura di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori»

Nella causa C-907/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Corte d'appello di Napoli (Italia), con ordinanza del 20 novembre 2024, pervenuta in cancelleria il 20 dicembre 2024, nel procedimento

Egenergy Srl, già Orefice Generators Srl, in liquidazione,

contro

MZ,

AV,

VR,

AL,

RI,

VO,

PA,

MG,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da J. Passer, presidente di sezione, M.L. Arastey Sahún (relatrice), presidente della Quinta Sezione, ed E. Regan, giudice,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

* Lingua processuale: l'italiano.

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per la Egenergy Srl, da L. Crotta e G. Zucca, avvocati;

– per MZ, AV, VR, AL, RI, VO, PA e MG, da R. Ferrara, avvocato;

– per il governo italiano, da S. Fiorentino, in qualità di agente, assistito da E. Farinelli e P. Garofoli, avvocati dello Stato;

– per la Commissione europea, da S. Delaude e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'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 (GU 1998, L 225, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Egenergy Srl, già Orefice Generators Srl, attualmente in liquidazione (in prosieguo: la «Egenergy»), da un lato, e MZ, AV, VR, AL, RI, VO, PA e MG (in prosieguo, congiuntamente: i «convenuti nel procedimento principale»), dall'altro, in merito alla risoluzione dei contratti di lavoro di questi ultimi, intervenuta a seguito del loro rifiuto di conformarsi alla decisione di trasferimento del loro luogo di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi dei considerando 2 e 8 della direttiva 98/59:

«(2) considerando che occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità;

(…)

(8) considerando che, per calcolare il numero di licenziamenti previsti nella definizione di licenziamenti collettivi ai sensi della presente direttiva occorre assimilare ai licenziamenti altre forme di cessazione del contratto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

4 L'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva dispone:

«Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:
   i) per un periodo di 30 giorni:
      – almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori,
      – almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
      – almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;
   ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

b) per rappresentanti dei lavoratori si intendono i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalla pratica in vigore negli Stati membri.

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

Diritto italiano

5 L'articolo 2103 del codice civile prevede quanto segue:

«Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. (…) [o]gni patto contrario è nullo».

6 L'articolo 2119 del codice civile così dispone:

«Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta o amministrativa dell'azienda».

7 L'articolo 3, primo comma, della legge del 15 luglio 1966, n. 604 – Norme sui licenziamenti individuali (GURI n. 195, del 6 agosto 1966), è formulato nei termini seguenti:

«Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

8 A termini dell'articolo 4 della legge del 23 luglio 1991, n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (GURI n. 175, del 27 luglio 1991, in prosieguo: la «legge n. 223/1991»):

«1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della [legge del 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (GURI n. 131, del 27 maggio 1970)], nonché alle rispettive associazioni di categoria. (…)

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale[;] delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo[;] del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. (…)

(…)

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

(…)

9. Raggiunto l'accordo sindacale (…), l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. (…)».

9 L'articolo 24, comma 1, della legge n. 223/1991 così dispone:

«Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e 15-*bis* e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. (…) Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

10 Il 6 settembre 2021 la Egenergy, una società specializzata nella fabbricazione di gruppi elettrogeni, che impiegava, all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale, più di quindici dipendenti, ha deciso di cessare la propria attività presso la propria unità produttiva in Campania (Italia) e di trasferirla in un'altra sede in Sardegna (Italia), situata a una distanza di oltre 600 chilometri (km) dalla prima sede (in prosieguo: la «decisione di trasferimento»). Lo stesso giorno, tale decisione è stata comunicata alle organizzazioni sindacali rappresentate in tale società.

11 Il 13 settembre 2021 la decisione di trasferimento è stata notificata ai convenuti nel procedimento principale con l'indicazione che i trasferimenti che li riguardavano sarebbero stati effettuati a partire dal 4 ottobre 2021.

12 Nel novembre 2021, dopo aver constatato che i convenuti nel procedimento principale non si erano recati presso l'unità produttiva situata in Sardegna, la Egenergy ha avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti per assenza ingiustificata di oltre 30 giorni.

13 Il 3 dicembre 2021 tale società ha proceduto al licenziamento di tutti i convenuti nel procedimento principale.

14 Successivamente, questi ultimi hanno presentato una domanda cautelare dinanzi al Tribunale di Napoli Nord (Italia) diretta a far accertare l'illegittimità della decisione di trasferimento.

15 A sostegno di tale domanda, essi hanno sostenuto che, poiché la decisione di trasferimento doveva essere considerata equivalente a una decisione di licenziare i lavoratori interessati, la decisione di trasferimento doveva essere preceduta, a causa del numero di lavoratori interessati, dalla procedura di consultazione sindacale, conformemente all'articolo 4 della legge n. 223/1991.

16 La Egenergy ha chiesto il rigetto di detta domanda, sostenendo, da un lato, che il trasferimento dei convenuti nel procedimento principale presso la sede produttiva situata in Sardegna rispondeva a un'esigenza organizzativa di tale società, e, dall'altro, che il loro licenziamento era avvenuto dopo che essi erano rimasti assenti da tale sede per oltre 30 giorni.

17 Con ordinanza del 4 gennaio 2022 il Tribunale di Napoli Nord ha constatato l'illegittimità della decisione di trasferimento dei convenuti nel procedimento principale presso la sede produttiva situata in Sardegna, sottolineando che la modifica unilaterale delle condizioni di lavoro era all'evidenza, sin dall'adozione di tale decisione, difficilmente compatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, a causa delle sue ricadute sull'equilibrio familiare dei lavoratori interessati, delle difficoltà obiettive connesse al trasferimento e dell'inevitabile sradicamento dal loro «centro affettivo».

18 A seguito di tale ordinanza, il 9 marzo 2022 i convenuti nel procedimento principale hanno proposto dinanzi a tale giudice un ricorso di merito, diretto in particolare a far dichiarare nulli e inefficaci i licenziamenti di cui trattasi nel procedimento principale nonché a ripristinare i loro rapporti di lavoro, con il versamento, in particolare, di tutte le retribuzioni maturate da tali licenziamenti.

19 Dinanzi a detto giudice, la Egenergy ha sostenuto, da un lato, che detti licenziamenti erano stati intimati a causa dell'assenza ingiustificata dei convenuti nel procedimento principale dal luogo di lavoro per oltre 30 giorni consecutivi e del loro rifiuto di ottemperare alla decisione di trasferimento. Dall'altro, tale decisione sarebbe stata la conseguenza della cessazione dell'attività di tale società presso la sede produttiva situata in Campania, poiché la chiusura di tale sede produttiva e il trasferimento della produzione in altra sede costituivano una ragione tecnica, organizzativa e produttiva, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

20 Con sentenza dell'11 novembre 2022 il Tribunale di Napoli Nord ha accolto detto ricorso, ha dichiarato l'illegittimità della decisione di trasferimento e dei licenziamenti dei convenuti nel procedimento principale e ha ordinato la loro reintegrazione nel rispettivo posto di lavoro, con la motivazione che «[l]a modifica unilaterale derivata dal trasferimento rientra (…), in forza di una doverosa interpretazione conforme, nell'ambito della nozione eurounitaria di licenziamento collettivo di cui alla direttiva [98/59]».

21 La Egenergy ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi alla Corte d'appello di Napoli (Italia), giudice del rinvio.

22 Dinanzi a tale giudice, detta società ha contestato l'interpretazione della nozione di «licenziamento», ai sensi del diritto dell'Unione, accolta dal Tribunale di Napoli Nord, sostenendo che la risoluzione del rapporto di lavoro era avvenuta a causa dell'assenza ingiustificata dei convenuti nel procedimento principale sul nuovo luogo di lavoro per oltre 30 giorni. Tale risoluzione sarebbe quindi intervenuta per giusta causa, ossia il rifiuto dei convenuti di ottemperare alla decisione di trasferimento. Inoltre, l'adozione di tale decisione sarebbe stata preceduta dalla procedura di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

23 Peraltro, alla luce della giurisprudenza della Corte suprema di cassazione (Italia), la ragione tecnica, organizzativa e produttiva sottesa al trasferimento del luogo di lavoro dei convenuti nel procedimento principale non può essere oggetto di un controllo giudiziale, poiché tale controllo resta circoscritto all'accertamento del nesso di causalità tra la decisione di trasferimento e le ragioni poste a fondamento di una siffatta decisione e non può riguardare il merito di tale trasferimento, in particolare la sua idoneità o inevitabilità.

24 Il giudice del rinvio nutre tuttavia dubbi quanto alla questione, da un lato, se i trasferimenti di cui trattasi nel procedimento principale rientrino nella nozione di «licenziamenti» cosiddetti «indiretti» e, dall'altro, se tali trasferimenti debbano essere presi in considerazione nel computo del numero dei licenziamenti effettuati previsto all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.

25 In primo luogo, tale giudice osserva, per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, che dalla giurisprudenza della Corte suprema di cassazione risulta che le risoluzioni derivanti «dalla mancata accettazione di un trasferimento» del luogo di lavoro sono equiparabili ai

«licenziamenti» ai fini dell'applicazione di tale direttiva. Tuttavia, tale giurisprudenza non sarebbe univoca, dato che la tutela accordata dal diritto italiano sarebbe più ampia di quella garantita dalla richiamata direttiva.

26 In secondo luogo, detto giudice ritiene che un'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, che condizioni l'avvio delle procedure di informazione e consultazione alla presenza di almeno cinque «licenziamenti», intesi quali atti di recesso di contratti di lavoro intimati dal datore di lavoro o qualificabili come tali secondo il diritto nazionale degli Stati membri, costituisca un'operazione ermeneutica non conforme con la direttiva, che si porrebbe in contrasto con il principio del primato del diritto dell'Unione.

27 Sussisterebbe effettivamente una differenza tra un licenziamento cosiddetto «indiretto» e la misura ad esso «assimilata», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva, ai fini del computo del numero dei licenziamenti effettuati per l'attuazione di tali procedure.

28 In terzo luogo, lo stesso giudice considera che, in mancanza di una definizione della nozione di «licenziamento» nella direttiva 98/59, occorre definire tale nozione conformemente ai metodi di interpretazione del diritto dell'Unione, senza ricorrere alle legislazioni degli Stati membri, al fine di evitare un trattamento differenziato a seconda dei diversi ordinamenti degli Stati membri nei quali può operare il datore di lavoro.

29 In quarto luogo, il fatto di assimilare, per quanto riguarda gli effetti, un «licenziamento», inteso come atto negoziale del datore di lavoro di risoluzione del rapporto di lavoro, ad altre misure di organizzazione dell'impresa che, sebbene non producano direttamente l'effetto di cessare il rapporto di lavoro, ne producono, tuttavia, una modifica sostanziale «equivalente», è presente anche in altri provvedimenti normativi dell'Unione, ragion per cui si dovrebbe ritenere che, nel diritto dell'Unione, il licenziamento e la misura considerata «assimilata», ai sensi della direttiva 98/59, siano simili.

30 Di conseguenza, la nozione di «licenziamento», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva, includerebbe anche i licenziamenti cosiddetti «indiretti», ovverosia misure equivalenti consistenti in una modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro, che è sostanziale e peggiorativa per il lavoratore, e che può indurre quest'ultimo a decidere di porre fine al rapporto di lavoro.

31 Per contro, gli atti «assimilati» ai licenziamenti, contemplati all'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva, comprenderebbero qualsiasi altro licenziamento pronunciato su iniziativa del datore di lavoro che, seppur idoneo ad alterare l'assetto contrattuale, assumerebbe una rilevanza minore per quanto riguarda la prosecuzione del rapporto di lavoro.

32 Tale distinzione discenderebbe altresì dalla giurisprudenza derivante dalla sentenza del 21 settembre 2017, Ciupa e a. (C-429/16, EU:C:2017:711, punti 27 e 31).

33 In quinto e ultimo luogo, nella misura in cui l'articolo 24 della legge n. 223/1991 fissa a cinque «licenziamenti» la soglia a partire dalla quale dovrebbero essere attuate le procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, il giudice del rinvio esprime dubbi quanto alla presa in considerazione delle risoluzioni dei rapporti di lavoro «assimilate», riconducibili a «misure equivalenti» ai licenziamenti, ai fini del computo del numero dei licenziamenti effettuati tenuto conto di tale soglia.

34 In un contesto come quello di cui al procedimento principale, tale giudice si domanda se i licenziamenti cosiddetti «indiretti» debbano essere contabilizzati ai fini di tale computo, con la conseguenza, se del caso, che tali licenziamenti sarebbero di per sé sufficienti ad attivare dette procedure di informazione e consultazione.

35 In tali circostanze, la Corte d'appello di Napoli ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) [s]e ai fini dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della [direttiva 98/59], 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.

2) Se la nozione di "licenziamento indiretto" ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva [98/59] 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.

3) 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 [98/59], e siano pertanto distinti dalle "misure equivalenti" e/o "assimilate" indicate nell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva sui licenziamenti collettivi, e quindi siano sufficienti ai fini del raggiungimento del requisito numerico minimo previsto dall'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, 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.

4) Se l'individuazione del numero di "licenziamenti" indicati nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della [direttiva 98/59], consenta agli Stati membri che adottano una regolamentazione più favorevole, limitando a cinque il numero dei licenziamenti rilevanti ai fini della soglia prevista nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di escludere del tutto i licenziamenti indiretti dal computo. Se osta con il diritto dell'Unione europea e in particolare con [tale direttiva], 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».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

36 I convenuti nel procedimento principale contestano la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale per il motivo che l'illegittimità della decisione di trasferimento, accertata con l'ordinanza cautelare del 4 gennaio 2022, che non è stata contestata, ha necessariamente effetti sul procedimento principale, dal momento che quest'ultimo mira, in sostanza, a far dichiarare l'illegittimità delle risoluzioni dei contratti di lavoro dei convenuti nel procedimento principale intervenute a causa della loro assenza sul nuovo luogo di lavoro.

37 Infatti, la questione dell'eventuale illegittimità della decisione di trasferimento sarebbe già stata sollevata e risolta in modo definitivo nell'ambito del giudizio cautelare, cosicché la domanda di pronuncia pregiudiziale sarebbe irricevibile.

38 A tale proposito occorre ricordare che, per giurisprudenza costante, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita dall'articolo 267 TFUE spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità della futura decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza dell'11 settembre 2025, Cairo Network e a., da C-764/23 a C-766/23, EU:C:2025:691, punto 48 e giurisprudenza citata).

39 Ne consegue che le questioni relative al diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale posta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (v. sentenze dell'11 settembre 2025, Cairo Network e a., da C-764/23 a C-766/23, EU:C:2025:691, punto 49 e giurisprudenza citata).

40 Nel caso di specie, il giudice del rinvio ritiene segnatamente necessario, ai fini della soluzione della controversia principale, chiedere alla Corte se i licenziamenti cosiddetti «indiretti», ossia le risoluzioni risultanti dal rifiuto del lavoratore interessato di ottemperare a una decisione di trasferimento del luogo di lavoro, rientrino nella nozione di «licenziamenti», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, e, se del caso, se debbano essere presi in considerazione nel computo del numero dei licenziamenti effettuati previsto all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva.

41 In tali circostanze, e tenuto conto della presunzione di rilevanza di cui godono le questioni pregiudiziali, l'illegittimità della decisione di trasferimento accertata dall'ordinanza del 4 gennaio 2022 non può essere dedotta al fine di eccepire l'irricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale nella presente causa, dato che tale accertamento dell'illegittimità non osta alla necessità di una pronuncia pregiudiziale, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, ai fini della soluzione della controversia principale.

42 Ne consegue che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni dalla prima alla terza

43 Con le questioni dalla prima alla terza, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 debba 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 del lavoratore di ottemperare alla decisione unilaterale di tale datore di lavoro di trasferire il 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, o nella nozione di «cessazion[e] del contratto di lavoro», ai sensi del secondo comma di quest'ultima.

44 A tale proposito, occorre rammentare che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva definisce i «licenziamenti collettivi» come i licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore sempre che sussistano taluni requisiti di natura quantitativo/temporale (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 38 e giurisprudenza citata).

45 In mancanza di una definizione espressa della nozione di «licenziamento», ai sensi di tale disposizione, la Corte ha dichiarato che tale nozione dev'essere interpretata nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (v., in tal senso, sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 39 e giurisprudenza citata).

46 Alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, come emerge dal suo considerando 2, al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che ne definiscono la sfera d'applicazione, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), non possono essere interpretate restrittivamente (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 40 e giurisprudenza citata).

47 Ne consegue che tale direttiva deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra in tale nozione (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 41 e giurisprudenza citata).

48 Per contro, il fatto che un datore di lavoro proceda, 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 detto lavoratore non può essere qualificato come «licenziamento» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di detta direttiva (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 42 e giurisprudenza citata).

49 Nel caso di specie, occorre rilevare, in un primo momento, che dal fascicolo di cui dispone la Corte sembra emergere che la Egenergy abbia proceduto, unilateralmente e a svantaggio dei convenuti nel procedimento principale, alle modifiche contrattuali di cui trattasi, ossia al trasferimento del luogo di lavoro dei convenuti, da una sede produttiva situata in Campania a un'altra sede situata in Sardegna, distante oltre 600 km, per ragioni non inerenti a detti convenuti.

50 Risulta quindi che la decisione di trasferimento trova il suo fondamento nella sola scelta strategica ed economica di tale società di cessare la sua attività nella sede produttiva situata in Campania e di trasferirla interamente nella sede situata in Sardegna. L'assenza dei convenuti nel procedimento principale dal nuovo luogo di lavoro potrebbe tuttavia essere considerata costitutiva di un inadempimento dei loro rispettivi contratti di lavoro comportante la risoluzione di questi ultimi per un motivo inerente alla persona dei convenuti qualora risulti, da un lato, dalle clausole di tali contratti, o, dall'altro, dalle decisioni giudiziarie pronunciate in primo grado, che tali convenuti erano tenuti a ottemperare alla decisione di trasferimento adottata da detta società, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare alla luce di tutti gli elementi di cui dispone.

51 Tuttavia, qualora tale giudice giunga alla conclusione che i convenuti nel procedimento principale non erano tenuti ad accettare la decisione di trasferimento, esso dovrà, in un secondo momento, stabilire se, alla luce delle circostanze di cui al procedimento principale, i trasferimenti di cui trattasi possano essere qualificati come «modifica sostanziale degli elementi essenziali» del contratto di lavoro, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 47 della presente sentenza.

52 A tale proposito, in primo luogo, per quanto riguarda la questione se il luogo di lavoro debba essere considerato un «elemento essenziale» del contratto di lavoro ai sensi della giurisprudenza citata al punto 47, è importante sottolineare 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 (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 47).

53 In secondo luogo, per quanto riguarda la questione se un trasferimento del luogo di lavoro, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, debba essere qualificato come «modifica sostanziale», ai sensi di tale giurisprudenza, occorre constatare che il carattere sostanziale di un siffatto trasferimento dipende in particolare dalla temporaneità o meno della modifica del contratto di lavoro prevista, dalla distanza tra il luogo di lavoro d'origine e il luogo della nuova assegnazione, nonché da altre eventuali misure di accompagnamento dirette a compensare l'assegnazione proposta (sentenza del 4 settembre 2025, Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punto 48).

54 A tale riguardo, occorre sottolineare, da un lato, che dall'ordinanza di rinvio non risulta che i trasferimenti di cui trattasi nel procedimento principale siano temporanei, bensì, al contrario, che il trasferimento dell'attività della Egenergy nella sede produttiva situata in Sardegna è la conseguenza diretta della cessazione definitiva della sua attività nella sede produttiva situata in Campania. Dall'altro, da tale decisione risulta che queste due sedi produttive sono distanti di oltre 600 km e separate dal mare.

55 Risulta quindi che i trasferimenti di cui trattasi nel procedimento principale costituiscono modifiche sostanziali di un elemento essenziale del contratto di lavoro, ai sensi della giurisprudenza menzionata al punto 47 della presente sentenza, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

56 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni dalla prima alla terza dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 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.

Sulla quarta questione

57 Con la quarta questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 debba essere interpretato nel senso che esso osta a che la risoluzione di un contratto di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, effettuata dal datore di lavoro in seguito al rifiuto di tale lavoratore di conformarsi 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.

58 A tale riguardo, occorre ricordare, come risulta dai punti da 44 a 56 della presente sentenza, che le risoluzioni dei contratti di lavoro come quelle di cui trattasi nel procedimento principale, salvo verifica da parte del giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti della controversia di cui è investito, possono rientrare nella nozione di «licenziamento», ai sensi di tale articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a).

59 In tali circostanze, l'esclusione di tali risoluzioni dal computo del numero dei licenziamenti effettuati tenuto conto delle soglie fissate dalla direttiva 98/59, per la sola ragione che la normativa nazionale che recepisce tale direttiva, nella fattispecie l'articolo 24, paragrafo 1, della legge n. 223/1991, prevede una soglia inferiore a quelle fissate dalla direttiva, rischierebbe di privare tali lavoratori del beneficio della tutela prevista dalla medesima direttiva.

60 Orbene, una siffatta esclusione non solo disattenderebbe la finalità della direttiva 98/59 che mira, come risulta dal suo considerando 2, al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, ma priverebbe altresì di uniformità la nozione stessa di «licenziamento», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva.

61 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla quarta questione dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 dev'essere interpretato nel senso che esso 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.

Sulle spese

62 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Decima Sezione) dichiara:

1) **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.

2) **L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59**

   dev'essere interpretato nel senso che:

   esso 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.

Firme