



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Corte di giustizia 4 giugno 2026, C-907/24: trasferimento collettivo e qualificazione di licenziamento indiretto in ragione di una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto

di *Michelangelo Salvagni e Giulia Ausili**

1. La vicenda decisa dal Tribunale di Napoli: i trasferimenti collettivi per cessazione della sede e la qualificazione di licenziamento

In data 6.09.2021, una società specializzata nella fabbricazione di gruppi elettrogeni, che impiegava, all'epoca dei fatti, più di 15 dipendenti, decideva di cessare la propria attività presso l'unità produttiva in Campania e di trasferirla in Sardegna, ad una distanza di oltre 600 km dalla precedente sede.

I lavoratori (n. 8 unità) trasferiti presso la "nuova" sede di lavoro, non avendo preso servizio, venivano licenziati, a seguito di procedimento disciplinare, per assenza ingiustificata di oltre 30 giorni.

I ricorrenti, quindi, impugnavano in via cautelare il trasferimento *de quo* presso il Tribunale di Napoli, sostenendo che quest'ultimo dovesse essere considerato equivalente al licenziamento, in virtù del numero dei lavoratori interessati e soggetto, di conseguenza, alla procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 4, L. n. 223/1991.

Con ordinanza del 4.01.2022, il giudice partenopeo dichiarava illegittimi i suddetti trasferimenti affermando che la modifica unilaterale delle condizioni di lavoro era incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, sia a causa delle sue ricadute sull'equilibrio familiare dei lavoratori, che per le difficoltà oggettive connesse al trasferimento, in quanto comportava un inevitabile sradicamento dal loro centro affettivo.

Successivamente, i lavoratori interessati promuovevano, altresì, ricorso di merito presso il Tribunale di Napoli, ai fini della dichiarazione di illegittimità dei trasferimenti e dei licenziamenti.

La società resistente, costituitasi in giudizio, sosteneva che il licenziamento era stato intimato a causa dell'assenza ingiustificata dei lavoratori per oltre 30 giorni e del loro rifiuto di ottemperare al trasferimento. Secondo la tesi della società resistente, il trasferimento era da considerarsi inevitabile, attesa la cessazione dell'attività presso la sede sita in Campania e, quindi, legittimo poiché disposto in presenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive, previste dall'art. 2103 c.c.

Il giudice, contrariamente a quanto sostenuto dalla società resistente, accoglieva il ricorso dei lavoratori e, con sentenza dell'11 novembre 2022, dichiarava l'illegittimità del trasferimento e del conseguente licenziamento, affermando che «*la 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 n. 98/59*».

La società datrice di lavoro, pertanto, proponeva appello avverso la sentenza disposta dal Tribunale partenopeo, contestando l'interpretazione della nozione di «licenziamento» fornita dal giudice di prima istanza, ai sensi del diritto dell'Unione e sostenendo, altresì, che la risoluzione del rapporto di

* Avvocati del foro di Roma.

lavoro, nel caso di specie, sarebbe intervenuta per giusta causa, ossia a seguito del rifiuto dei convenuti di ottemperare alla decisione di trasferimento e per la conseguente assenza ingiustificata.

2. La questione sollevata dalla Corte di Appello di Napoli alla Corte di giustizia

La Corte d'Appello di Napoli, investita di tale problematica, sospendeva il procedimento e sottoponeva alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali che, in estrema sintesi, possono così riassumersi: se in virtù di quanto disposto dalla Direttiva 98/59/CE, i trasferimenti sottoposti al proprio vaglio rientrano nella nozione di «licenziamenti» cosiddetti «indiretti» e, dall'altro, se tali trasferimenti debbano essere presi in considerazione nel computo del numero dei licenziamenti.

In particolare, queste le questioni sottoposte alla Giudice dell'Unione:

«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».

3. Il licenziamento “indiretto” nell'interpretazione della Corte di giustizia

In virtù di quanto previsto dall'art. 1, § 1, lett. a), primo comma, della Direttiva 98/59, per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore in presenza di particolari requisiti di natura quantitativa e temporale.

La Direttiva 98/59, poi, all'art. 1, secondo comma, specifica ulteriormente che «*sono assimilati ai licenziamenti le cessazioni del contratto verificatesi per iniziative del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque*».

Nel tempo, la Corte di giustizia è intervenuta in più occasioni con riferimento all'interpretazione del c.d. licenziamento indiretto, secondo la citata nozione declinata dalla direttiva 98/59 (per un'analisi sull'evoluzione giurisprudenziale del giudice di Lussemburgo, si rinvia a D. Paliaga, *La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991*, in *Lav. dir. Eur.*, 2025, 1, 1 e ss., nonché a R. Cosio, *I licenziamenti collettivi nella giurisprudenza più recente della Corte di giustizia*, in *Mass. giur., lav.*, 2015, 11, 761 e ss.).

Infatti, atteso che la Direttiva in parola non definisce espressamente la nozione di licenziamento, tuttavia, per giurisprudenza costante, da ultimo Corte di giustizia, C-249/24 del 4 settembre 2025, tale concetto va interpretato nel senso di includervi "*qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso*" (in termini, si veda il commento di R. Cosio, *Il licenziamento indiretto. La sentenza della Corte di Giustizia, C. 249/24 del 4 settembre 2025*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2025, 4, II, 603 e ss.).

Sul punto, occorre evidenziare come il giudice di Lussemburgo abbia più volte osservato che non rientrano nell'ambito applicativo della Direttiva 98/59 i licenziamenti che siano conseguenza di comportamenti o condizioni soggettive del lavoratore (in tal senso, cfr. CGUE 12 febbraio 1985, C-284/83, in *Il Foro It.*, 1986, IV, 109, che riguardava il recesso dal contratto di lavoratori in ragione della interruzione da parte della società di emolumenti retributivi).

Successivamente, il giudice unionale ha precisato che la definizione di licenziamento collettivo comprenda qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro non voluta dal prestatore e sempre che sussistano i requisiti di natura quantitativa e temporale (cfr., *ex multis*, CGUE 10 dicembre 2009, C-323/08). Ed ancora, che va qualificato come licenziamento, secondo quanto stabilito dall'art. 1, § 1, lett. a), primo comma, della Direttiva 98/59, ogni modifica sostanziale del contratto di lavoro, unilaterale e a svantaggio del lavoratore, che sia indipendente dalla volontà di quest'ultimo (CGUE 11 novembre 2015, C-422/14, *Pujante Rivera*).

Trattasi, quindi, di una interpretazione estensiva della nozione di licenziamento indiretto finalizzata a tutelare i lavoratori in caso di licenziamenti collettivi (per un approfondimento degli orientamenti della giurisprudenza nazionale, si rinvia a F. Limena, *I licenziamenti collettivi indiretti e entrano nella fattispecie dei licenziamenti collettivi: un revirement della Cassazione*, in *Lav. giur.*, 2021, 6, 600 e ss., nonché G. Gaudio, *Licenziamenti collettivi: la nozione di "licenziamento" nel dialogo tra la Corte di giustizia e la Corte di Cassazione*, in *Labor*, 2022, 2, 73 e ss.).

4. CGUE del 4 giugno 2026, causa C-907/24: qualificazione di licenziamento indiretto a causa di un trasferimento che realizza una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto

Fatta tale premessa ricognitiva degli indirizzi giurisprudenziali della Corte di giustizia formati su tale fattispecie, si può affermare che la sentenza in commento si inserisce in questo solco esegetico. Secondo l'interpretazione fornita dal giudice di Lussemburgo, nella sentenza del 4 giugno 2026, causa C-907/24, qui analizzata, 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 prestatore di ottemperare alla decisione aziendale di trasferire il suo luogo di lavoro in una sede distante dalla sede iniziale, rientra nella nozione di "*licenziamento*", ai sensi del primo comma lett. a) della citata Direttiva 98/59.

Secondo la Corte di giustizia, la società ha proceduto, unilateralmente e a svantaggio dei lavoratori, alle modifiche contrattuali del rapporto, ossia al trasferimento del luogo di lavoro, 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.

Tuttavia, a parere del giudice dell'Unione, l'assenza ingiustificata nel nuovo luogo di lavoro potrebbe 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. Su tali circostanze spetterà alla Corte d'Appello di Napoli verificare se ricorrano tali elementi alla luce di tutti gli elementi di cui dispone.

Al riguardo, va dato conto che qualora la Corte territoriale ritenesse che i lavoratori non fossero tenuti ad accettare la decisione di trasferimento, essa dovrà, in un secondo momento, stabilire se i trasferimenti di cui trattasi possano essere qualificati come “*modifica sostanziale degli elementi essenziali*”.

Ai fini di tale valutazione, secondo quanto stabilito dalla sentenza della Corte di giustizia, i giudici di merito dovranno tenere in considerazione che il luogo di lavoro deve essere considerato un «*elemento essenziale*» del contratto di lavoro, in quanto tale cambiamento va qualificato come una «*modifica sostanziale*» del rapporto sottostante che può avere conseguenze economiche e organizzative significative per il lavoratore interessato.

La decisione *de qua*, sul punto, precisa inoltre 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.

Nel caso in esame, quindi, i trasferimenti costituiscono modifiche sostanziali di un elemento essenziale del contratto di lavoro in quanto non sono temporanei e le due sedi produttive sono distanti di oltre 600 km e separate dal mare.

5. Rilievi conclusivi

Alla luce di quanto sin qui esposto, il provvedimento della Corte di giustizia in annotazione appare di notevole interesse in ragione del seguente principio: i trasferimenti che costituiscono una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro sono assimilabili ad un “licenziamento” (indiretto), ai sensi del primo comma lett. a) della Direttiva 98/59.

Il giudice di Lussemburgo, infatti, è nuovamente intervenuto sulla nozione di licenziamento collettivo indiretto, affermando, al punto 56, che l'art. 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), 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, lett. a) di tale disposizione.

Altro passaggio fondamentale della sentenza è quello del punto 61 in cui si afferma che il primo comma, lett. a), della citata Direttiva, va interpretato nel senso che tali risoluzioni del contratto, conseguenti ai trasferimenti dei lavoratori in una sede distante dalla sede di origine e al loro rifiuto di ottemperare alla decisione unilaterale aziendale, devono essere prese in considerazione ai fini del computo del numero dei licenziamenti effettuati tenuto conto delle soglie fissate da tale direttiva.

Per concludere sul punto, il licenziamento indiretto, come condivisibilmente affermato dalla dottrina, “*si presenta dunque come una fattispecie a formazione progressiva composta da una prima vicenda, certa, costituita dalla modifica sostanziale unilaterale di un elemento essenziale e da una seconda vicenda, eventuale sia nell'an sia nel quomodo, costituita dalla cessazione del rapporto*” (cfr. D. Paliaga, *op. cit.*, 9).

Il lavoratore, quindi, allorché si realizzi tale fattispecie a formazione progressiva, secondo i criteri indicati dagli orientamenti del giudice dell'Unione sin qui richiamati, potrà invocare la configurazione di un licenziamento indiretto, avente natura collettiva.

In tal caso, se il trasferimento interesserà più di 5 lavoratori, come avvenuto nel caso di specie, il prestatore potrà richiedere l'accertamento di un licenziamento collettivo illegittimo effettuato in violazione sia della necessaria consultazione sindacale, prevista dalla procedura *ex artt.* 4 e 24, L. 223/91, sia della corretta individuazione e applicazione dei criteri di scelta, stabiliti dall'art. 5 della predetta normativa.