Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

4 settembre 2025 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Articolo 1, paragrafo 1 – Ambito di applicazione – Nozione di "licenziamento" – Accordo collettivo relativo alla mobilità interna – Licenziamenti per motivi economici fondati sul rifiuto di applicazione di tale accordo – Cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore – Articolo 2 – Procedure di informazione e di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori»

Nella causa C-249/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia), con decisione del 3 aprile 2024, pervenuta in cancelleria il 4 aprile 2024, nel procedimento

RT,

ED

contro

Ineo Infracom,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da M.L. Arastey Sahún (relatrice), presidente di sezione, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer e B. Smulders, giudici,

avvocato generale: R. Norkus

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per RT, da F. Pinet, avocat;

– per Ineo Infracom, da D. Célice, avocat;

* Lingua processuale: il francese.

– per il governo francese, da R. Bénard e M. Guiresse, in qualità di agenti;

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

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 20 marzo 2025,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, e dell'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, 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 RT e ED e la Ineo Infracom in merito alla risoluzione dei contratti di lavoro di RT e di ED per aver questi ultimi rifiutato di accettare le modifiche di tali contratti intervenute a seguito della conclusione di un accordo collettivo relativo alla mobilità interna.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 2 e 8 della direttiva 98/59 così recitano:

«(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».

5 L'articolo 2 della medesima direttiva così dispone:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni:

a) fornire loro tutte le informazioni utili e

b) comunicare loro, comunque, per iscritto:
i) le ragioni del progetto di licenziamento;
ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare;
iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati;
iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti,
v) i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscano la competenza al datore di lavoro,
vi) il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v).

4. Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

6 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, primo e terzo comma, della medesima direttiva:

«Il datore di lavoro deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente.

(...)

La notifica dovrà contenere tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo e le consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori previste all'articolo 2, segnatamente i motivi del licenziamento, il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati, il numero dei lavoratori abitualmente occupati ed il periodo nel corso del quale s'effettueranno i licenziamenti».

Diritto francese

7 L'articolo 1233-61 del code du travail (codice del lavoro), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»), è così formulato:

«Nelle imprese con almeno 50 dipendenti, se il progetto di licenziamento riguarda almeno dieci dipendenti in uno stesso periodo di 30 giorni, il datore di lavoro elabora e attua un piano di salvaguardia dell'occupazione per evitare i licenziamenti o limitarne il numero.

Tale piano integra un piano di riqualificazione diretto a facilitare la ricollocazione nel territorio nazionale dei lavoratori il cui licenziamento non potrebbe essere evitato, in particolare la ricollocazione dei lavoratori anziani o che presentano caratteristiche sociali o qualifiche che rendono il loro reinserimento professionale particolarmente difficile.

(...)».

8 Conformemente all'articolo L. 2242-21, primo comma, del codice del lavoro, il datore di lavoro può avviare una trattativa vertente sulle condizioni della mobilità professionale o geografica interna all'impresa nell'ambito di misure collettive di organizzazione ordinarie senza progetto di riduzione dell'organico.

9 L'articolo L. 2242-22 del codice del lavoro così dispone:

«L'accordo risultante dalla negoziazione di cui all'articolo L. 2242-21 contiene in particolare:

1° i limiti fissati per tale mobilità al di là della zona geografica di impiego del dipendente, quale precisata dall'accordo, nel rispetto della vita personale e familiare del dipendente conformemente all'articolo L. 1121-1;

2° le misure volte a conciliare la vita professionale e la vita personale e familiare e a tener conto delle situazioni legate a problemi di disabilità e di salute;

3° le misure di accompagnamento della mobilità, in particolare le azioni di formazione e di assistenza alla mobilità geografica, che comprendono segnatamente il contributo del datore di lavoro alla compensazione di un'eventuale riduzione del potere d'acquisto e alle spese di trasporto.

Le clausole dell'accordo collettivo concluso ai sensi dell'articolo L. 2242-21 e del presente articolo non possono comportare una riduzione del livello di retribuzione o dell'inquadramento personale del dipendente e devono garantire il mantenimento o il miglioramento delle sue qualifiche professionali».

10 L'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro così dispone:

«L'accordo collettivo risultante dalla negoziazione di cui all'articolo L. 2242-21 deve essere comunicato a ciascuno dei lavoratori interessati.

Le clausole dell'accordo concluso ai sensi degli articoli L. 2242-21 e L. 2242-22 sono applicabili al contratto di lavoro. Le clausole del contratto di lavoro contrarie all'accordo sono sospese.

Qualora, dopo una fase di consultazione che gli consenta di tener conto delle esigenze personali e familiari di ciascuno dei lavoratori potenzialmente interessati, intenda attuare una misura di mobilità individuale prevista dall'accordo concluso ai sensi del presente articolo, il datore di lavoro dovrà ottenere il consenso del lavoratore secondo la procedura di cui all'articolo L. 1222-6.

Qualora uno o più dipendenti rifiutino l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole dell'accordo relative alla mobilità interna menzionate al primo comma dell'articolo L. 2242-21, il loro licenziamento si fonda su motivi economici, è pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici e dà diritto alle misure di accompagnamento e di riqualificazione necessariamente previste dall'accordo, il quale specifica l'ambito e le modalità di attuazione della ricollocazione interna prevista agli articoli L. 1233-4 e L. 1233-4-1».

11 Ai sensi dell'articolo L. 2323-6 del codice del lavoro:

«Il comitato aziendale deve essere informato e consultato sulle questioni di organizzazione, gestione e andamento generale dell'impresa e, in particolare, sulle misure atte ad incidere sul volume o sulla struttura dell'organico, sulla durata del lavoro, sulle condizioni di impiego, di lavoro e di formazione professionale».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 Ineo Infracom è una società di opere pubbliche specializzata nelle infrastrutture di telecomunicazione e di digitalizzazione.

13 Il 26 aprile 2013, tale società è stata informata dalla società France Télécom della sua decisione di non rinnovare l'appalto relativo ai dipartimenti del Gard (Francia) e della Lozère (Francia).

14 A seguito di questa decisione, Ineo Infracom ha proposto agli 82 dipendenti della filiale interessata dalla decisione, tra cui 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.

15 Il 28 giugno 2013, RT e ED hanno rifiutato 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 1º luglio e il 28 settembre 2013.

16 RT e ED hanno adito, insieme ad altri nove dipendenti, il conseil de prud'hommes de Nîmes (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.

17 Il 29 luglio 2013, considerando che l'attività ordinaria dell'impresa prevedeva regolarmente la ridistribuzione geografica del personale di cantiere in ragione della perdita di appalti o dell'aggiudicazione di appalti nuovi e che non era programmata alcuna riduzione dell'organico, Ineo Infracom e diverse organizzazioni sindacali rappresentative hanno concluso un accordo collettivo relativo alla mobilità interna all'impresa (in prosieguo: l'«accordo collettivo di mobilità interna»).

18 In attuazione di tale accordo, sono state inviate due offerte di lavoro a RT e a ED, che le hanno rispettivamente rifiutate, RT il 30 settembre e il 30 dicembre 2013 e ED il 27 novembre 2013 e il 20 gennaio 2014.

19 Il 10 giugno 2014, a seguito di tali rifiuti, RT e ED sono stati oggetto di licenziamenti individuali per motivi economici, in applicazione dell'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro, che essi hanno contestato dinanzi al conseil de prud'hommes di Nîmes (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.

20 Con sentenza del 3 aprile 2017, detto giudice ha pronunciato la risoluzione giudiziale del contratto di lavoro di RT per colpa del datore di lavoro e ha condannato quest'ultimo al risarcimento danni. Con un'altra sentenza in pari data, tale giudice ha invece respinto le domande di ED.

21 Ineo Infracom ha interposto appello avverso tali sentenze.

22 Con due sentenze del 1º febbraio 2022, la cour d'appel Nîmes (Corte d'appello di Nîmes, Francia) ha rispettivamente annullato la sentenza del conseil de prud'hommes di Nîmes (Tribunale del lavoro di Nîmes) nel caso di RT e ha confermato la sentenza di tale organo nel caso di ED.

23 La cour d'appel de Nîmes (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 Ineo Infracom non aveva violato le disposizioni degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59, non essendo queste ultime applicabili in assenza di licenziamento collettivo.

24 RT e ED, che hanno presentato ricorso alla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia), che è il giudice del rinvio, sostengono, essenzialmente, che, ai sensi degli articoli 1 e 2, 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.

25 RT e ED ritengono che la cour d'appel de Nîmes (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'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dell'articolo 21 della Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961 nell'ambito del Consiglio d'Europa e rivista a Strasburgo il 3 maggio 1996. 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. 2242-23 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 dell'articolo L. 1233-61 del codice del lavoro, nonché misure di accompagnamento e di riqualificazione adeguate.

26 RT e ED chiedono peraltro, in subordine, che il giudice del rinvio adisca la Corte in via pregiudiziale.

27 A tale riguardo, il giudice del rinvio osserva che la Corte ha dichiarato, nella sentenza del 21 settembre 2017, Socha e a. (C-149/16, EU:C:2017:708, punto 35), che l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 2 della direttiva 98/59 devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 qualora preveda di effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva.

28 La Corte ha anche affermato, nella sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. (C-44/08 EU:C:2009:533, punto 46), che «la ragion d'essere e l'efficacia delle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori presuppongono la determinazione dei fattori da prendere in considerazione durante le medesime, dato che è impossibile condurre consultazioni in modo adeguato e in conformità ai loro obiettivi se non vengono determinati gli elementi pertinenti relativi ai licenziamenti collettivi previsti» e che, «quando una decisione che si ritiene conduca a licenziamenti collettivi è solo programmata e, pertanto, tali licenziamenti sono solo una probabilità e i fattori pertinenti per le consultazioni non sono noti, detti obiettivi non possono essere conseguiti».

29 Il giudice del rinvio soggiunge che la Corte ha statuito, in tale ultima sentenza, che l'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti prescinde dalla circostanza che il medesimo sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), della direttiva 98/59.

30 Il giudice del rinvio ricorda inoltre, in tale contesto, che l'articolo L. 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro, il quale prevede che il licenziamento fondato sul rifiuto da parte del dipendente di applicare al suo contratto le clausole dell'accordo di mobilità negoziato sia pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici, esclude l'applicazione delle disposizioni degli articoli da L. 1233-28 a L. 1233-33 del medesimo codice relative alla procedura di informazione e di consultazione del comitato aziendale o dei rappresentanti del personale prevista in caso di licenziamento collettivo per motivi economici di almeno dieci dipendenti in uno stesso periodo di trenta giorni.

31 In tali circostanze, la Cour de cassation (Corte di cassazione) 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. 2242-21 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro), dispensano il datore di lavoro dall'informare e consultare i rappresentanti del personale».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

32 Occorre, innanzitutto, ricordare che, come risulta da una giurisprudenza costante della Corte, nell'ambito della procedura di cooperazione tra gli organi giurisdizionali nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. Il fatto che un giudice nazionale abbia formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a tale giudice tutti gli elementi interpretativi che possono essere utili per la soluzione della causa di cui è investito, indipendentemente dal fatto che esso vi abbia fatto o meno riferimento nella formulazione delle sue questioni. A questo proposito, spetta alla Corte ricavare dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e segnatamente dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione tenuto conto dell'oggetto della controversia (sentenza del 4 ottobre 2024, Air Nostrum e a., C-314/23, EU:C:2024:842, punto 24 e giurisprudenza citata).

33 Nel caso di specie, va notato 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. Esso chiede pertanto se tali cessazioni dei contratti di lavoro possano essere assimilate ai licenziamenti ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva.

34 Orbene, è importante sottolineare, da un lato, che, tenuto conto dell'obiettivo perseguito dalla medesima direttiva, che è quello di far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente (sentenza del 17 marzo 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punto 40 e giurisprudenza citata), e del contesto in cui è inserito l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), la nozione di «licenziamento», quale nozione autonoma del diritto dell'Unione che deve essere oggetto di interpretazione uniforme, non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri (v., in tal senso, sentenza dell'11 luglio 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punto 25 e giurisprudenza citata).

35 Dall'altro lato, 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 sono almeno cinque licenziamenti ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 46).

36 In tali circostanze, al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, la Corte non può essere vincolata da una constatazione, esplicita o implicita, da parte di tale giudice, secondo cui i fatti oggetto del procedimento principale non possono essere classificati come licenziamenti ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva.

37 Di conseguenza, occorre considerare che, con la sua prima questione, 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.

38 Ai fini dell'applicazione della stessa direttiva, il suo articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), 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 dell'11 luglio 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punto 24 e giurisprudenza citata).

39 A tale riguardo, occorre ricordare che, anche se la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di «licenziamento», deriva da costante giurisprudenza che tale nozione deve 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 dell'11 luglio 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punto 25 e giurisprudenza citata).

40 La Corte ha parimenti dichiarato che, alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, come emerge dal suo considerando 2, in particolare al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che definiscono la sfera d'applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente (sentenza dell'11 luglio 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punto 26 e giurisprudenza citata).

41 A tale riguardo, la Corte ha affermato che detta 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 dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punto 55).

42 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 tale lavoratore non può essere qualificato come «licenziamento» ai sensi della citata direttiva (sentenza del 21 settembre 2017, Ciupa e a., C-429/16, EU:C:2017:711, punto 28 e giurisprudenza citata).

43 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è l'unico competente a valutare i fatti, determinare, per prima cosa, se Ineo Infracom, ai sensi della giurisprudenza di cui ai punti 41 e 42 della presente sentenza, abbia apportato unilateralmente e a svantaggio di RT e ED le modifiche contrattuali oggetto del procedimento principale, vale a dire le modifiche del luogo di lavoro, per motivi non inerenti a tali persone.

44 A tale riguardo, dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che le proposte di assegnazione geografica rivolte a RT e ED trovano il loro fondamento nell'accordo collettivo di mobilità interna concluso tra Ineo Infracom e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

45 A tal fine, spetta al giudice del rinvio esaminare se, alla luce di tale accordo collettivo e delle clausole del contratto di lavoro, i lavoratori interessati siano tenuti, per il fatto stesso di tali clausole, ad accettare il cambiamento dell'assegnazione geografica proposto dal datore di lavoro, nel qual caso il loro rifiuto integrerebbe una mancata esecuzione di tale contratto che ne comporta la risoluzione per un motivo inerente alla persona di tali lavoratori.

46 Se ritenesse che i lavoratori interessati non siano tenuti ad accettare il cambiamento di assegnazione geografica proposto dal datore di lavoro, il giudice del rinvio dovrà determinare, per seconda cosa, se, alla luce delle circostanze rilevanti del procedimento principale, le proposte di nuova assegnazione geografica in questione possano essere classificate come una «modifica sostanziale di un elemento essenziale» del contratto di lavoro, ai sensi della giurisprudenza citata al punto 41 della presente sentenza.

47 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 41 della presente sentenza, 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.

48 In secondo luogo, per quanto riguarda la questione se un cambiamento di assegnazione geografica, 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 una siffatta assegnazione 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.

49 Se, al termine di tale esame, constatasse che l'assegnazione proposta non costituisce una «modifica sostanziale di un elemento essenziale» del contratto di lavoro, il giudice del rinvio sarà tenuto a classificare la risoluzione del contratto di lavoro conseguente al rifiuto del lavoratore di accettare una tale assegnazione come una cessazione di tale contratto verificatasi su iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi del secondo comma dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59 (v., in tal senso, sentenza del 21 settembre 2017, Socha e a., C-149/16, EU:C:2017:708, punti 27 e 28).

50 Ne consegue che, in ogni caso, siffatte risoluzioni, quand'anche il giudice del rinvio ritenga che non rientrino nella nozione di «licenziamento» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, debbano essere prese in considerazione ai fini del calcolo del numero totale di licenziamenti effettuati, nella misura in cui si basano su una ragione non inerente alla persona dei lavoratori e sempre che i licenziamenti siano almeno cinque (v., in tal senso, sentenza del 21 settembre 2017, Ciupa e a., C-429/16, EU:C:2017:711, punto 31).

51 Alla luce delle considerazioni che precedono, la risposta che occorre fornire alla prima questione deve essere che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che, al fine di valutare se le risoluzioni dei contratti di lavoro fondate sul rifiuto dei lavoratori di consentire l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo relative alla mobilità interna debbano essere considerate comprese nella nozione di «licenziamento» ai sensi del primo comma, lettera a), di tale disposizione, il giudice del rinvio deve esaminare se, in considerazione di detto 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 e, in caso di risposta negativa, se tale cambiamento costituisca una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro, così da doversene tener conto nel calcolo del numero di licenziamenti effettuati. Se tale condizione non fosse soddisfatta, 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.

Sulla seconda questione

52 Con la sua seconda questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 2 della direttiva 98/59 debba 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 possano costituire una consultazione ai sensi di tale articolo.

53 A tale riguardo, è importante ricordare, da un lato, che l'obiettivo principale della direttiva in parola è, come risulta dalla giurisprudenza citata al punto 34 della presente sentenza, far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente.

54 Dall'altro lato, conformemente all'articolo 2, paragrafo 1, della stessa direttiva, il datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti collettivi deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

55 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, di detta direttiva, le consultazioni vertono sulle possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, del medesimo strumento, al fine di consentire ai rappresentanti dei lavoratori di formulare proposte costruttive, il datore di lavoro è tenuto, in tempo utile nel corso delle consultazioni, a fornire loro tutte le informazioni utili e a comunicare loro per iscritto le informazioni di cui alla lettera b), punti da i) a vi), di tale disposizione. Inoltre, in forza dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 98/59, il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica ogni progetto di licenziamento collettivo e trasmetterle gli elementi e le informazioni di cui a tali disposizioni.

56 Così, i termini cui è ricorso il legislatore dell'Unione rivelano che gli obblighi di consultazione previsti da tale direttiva sorgono anteriormente alla decisione del datore di lavoro di risolvere i contratti di lavoro (sentenza del 27 gennaio 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punto 37). Pertanto, qualora una decisione che comporta una modifica delle condizioni di lavoro sia atta a consentire di evitare licenziamenti collettivi, la procedura di consultazione prevista al suddetto articolo 2 deve essere avviata al momento in cui il datore di lavoro considera di procedere a una tale modifica (sentenza del 21 settembre 2017, Ciupa e a., C-429/16, EU:C:2017:711, punto 37 e giurisprudenza citata).

57 In particolare, secondo la giurisprudenza della Corte, la procedura di consultazione di cui all'articolo 2 di detta direttiva deve essere avviata 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 (sentenze del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 48, e del 21 settembre 2017, Socha e a., C-149/16, EU:C:2017:708, punto 31). Tale è il caso quando il datore di lavoro decide di proporre modifiche del contratto di lavoro che deve ragionevolmente attendersi un certo numero di lavoratori non accetterà e che, conseguentemente, comporteranno la risoluzione del loro contratto di lavoro (sentenza del 21 settembre 2017, Socha e a., C-149/16, EU:C:2017:708, punto 32).

58 Infatti, la ragion d'essere e l'efficacia delle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori previste all'articolo 2 della medesima direttiva presuppongono la determinazione dei fattori da prendere in considerazione durante le medesime, dato che è impossibile condurre consultazioni in modo adeguato e in conformità ai loro obiettivi, consistenti nell'evitare risoluzioni di contratti di lavoro o ridurne il numero nonché nell'attenuarne le conseguenze, se non vengono determinati gli elementi pertinenti relativi ai licenziamenti collettivi previsti (v., in tal senso, sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punto 46).

59 Ciò posto, la Corte ha anche precisato che l'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti prescinde dalla circostanza che il medesimo sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), della direttiva 98/59. Infatti, la formulazione di questa disposizione enuncia chiaramente che le informazioni di cui trattasi devono essere fornite dal datore di lavoro «in tempo utile nel corso delle consultazioni» «affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive». Ne deriva che tali informazioni possono essere comunicate durante le consultazioni, e non necessariamente al momento dell'apertura delle medesime (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08, EU:C:2009:533, punti 51, 52 e 55).

60 Nel caso di specie, nella misura in cui, come risulta dalla formulazione stessa dell'articolo L. 2242-21 del codice del lavoro, quest'ultimo disciplina i negoziati vertenti sulle condizioni di mobilità professionale o geografica «senza progetto di riduzione dell'organico», le trattative condotte in un tale contesto non appaiono rientrare nell'ambito di applicazione della [direttiva 98/59], poiché, per definizione, nel corso di tali trattative, il datore di lavoro non prevede di effettuare licenziamenti collettivi ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della stessa, non può comunicare ai rappresentanti dei lavoratori gli elementi enunciati all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), i), ii) e da iv) a vi), di detta direttiva e non ha avviato un progetto di licenziamento collettivo che possa essere notificato all'autorità pubblica competente ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva.

61 Per contro, la procedura di consultazione prevista dall'articolo 2 della direttiva 98/59 deve essere avviata dal datore di lavoro quando sono soddisfatte le condizioni descritte al punto 57 della presente sentenza. Pertanto, quando un accordo collettivo relativo alla mobilità interna è negoziato mentre il datore di lavoro prevede già licenziamenti collettivi, il datore di lavoro ha l'obbligo di procedere, in tempo utile, a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere a un accordo, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale direttiva, tra le cui clausole potranno rientrare anche le condizioni di mobilità dei lavoratori.

62 In un tal caso, la conclusione di un accordo collettivo relativo alla mobilità interna tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori deve essere preceduta dalle consultazioni previste all'articolo 2 di detta direttiva. In particolare, il datore di lavoro dovrà comunicare, in tempo utile, ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni di cui all'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), della medesima direttiva, affinché essi possano formulare proposte costruttive. Inoltre, sarà suo dovere effettuare le notifiche richieste dall'articolo 2, paragrafo 3, secondo comma, e dall'articolo 3, paragrafo 1, di quest'ultima all'autorità pubblica competente.

63 Orbene, dalla decisione di rinvio risulta che, nel caso di specie, Ineo Infracom 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 apportare modifiche unilaterali ai contratti di lavoro interessati per quanto riguarda il luogo di lavoro.

64 Ineo Infracom 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.

65 In tali circostanze, spetta al giudice del rinvio esaminare se gli obblighi di informazione previsti all'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 98/59 siano stati rispettati.

66 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando 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.

Sulle spese

67 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 (Quinta 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,**

   deve essere interpretato nel senso che:

   al fine di valutare se le risoluzioni dei contratti di lavoro fondate sul rifiuto dei lavoratori di consentire l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo relative alla mobilità interna debbano essere considerate comprese nella nozione di «licenziamento» ai sensi del primo comma, lettera a), di tale disposizione, il giudice del rinvio deve esaminare se, in considerazione di detto 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 e, in caso di risposta negativa, se tale cambiamento costituisca una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto di lavoro, così da doversene tener conto nel calcolo del numero di licenziamenti effettuati. Se tale condizione non fosse soddisfatta, 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.

2) **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.

Firme