



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

Sezione Controversie di Lavoro e di Previdenza ed Assistenza I unità nelle
persone dei Magistrati:

dott. Mariavittoria Papa Presidente
dott. Giovanna Guarino Consigliere
Carlo de Marchis Gómez Giudice Ausiliario rel.

all' udienza del 20 novembre 2024 riunita in camera di consiglio ha pronunciato la
seguinte

**ordinanza ex art. 267 TFUE di rimessione alla Corte di Giustizia dell'Unione
Europea**

nel procedimento iscritto al n. 1032 - Ruolo Sezionale Lavoro dell'anno 2023
intercorrente tra

Orefice Generators s.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore con l'Avv.
Luca Crotta

- Ricorrenti in appello

e



con

l'Avv. Raffaele Ferrara

- Resistenti in appello

Oggetto della remissione

Questa Corte ritiene necessario e rilevante ai fini della decisione della
controversia richiedere alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea
l'interpretazione delle nozioni di "licenziamento indiretto" e di "misura
equivalente" e o "assimilata" rilevanti ai fini di stabilire il campo di
applicazione della direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi.

Nel rispetto delle raccomandazioni poste all'attenzione dei giudici nazionali relative alla presentazione di pronuncia pregiudiziale (2019/C380/01), si indicano preliminarmente le questioni interpretative sottoposte ex art. 267 TFUE alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Questioni interpretative

Si ritengono rilevanti ai fini della decisione della controversia sottoposta al vaglio della Corte remittente le seguenti questioni interpretative della direttiva 20 luglio 1999/59/CE:

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

Se la nozione di “licenziamento indiretto” ai sensi dell’art. 1, comma 1 lettera a) della direttiva 98/59/CE sia configurabile in presenza di prevedibili condotte e/o atti negoziali dei lavoratori idonei a produrre la cessazione del rapporto, causalmente collegati alla modifica del loro luogo di lavoro, derivata da una decisione del datore di lavoro di interrompere l’attività lavorativa presso l’originaria unità produttiva disponendo il contestuale trasferimento di tutti i lavoratori, in un numero ritenuto rilevante dalla normativa nazionale di attuazione, presso unità produttive distanti centinaia di chilometri che impongono necessariamente l’allontanamento dei lavoratori dal luogo nel quale svolgono le attività sociali e affettive.

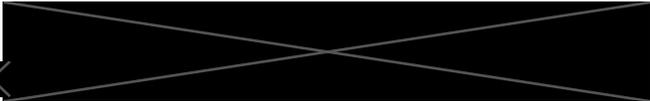
Se i “licenziamenti indiretti” in rapporto causale con una sostanziale modifica peggiorativa non transitoria delle condizioni di lavoro, riconducibile ad una decisione del datore di lavoro, non inerenti alla persona del lavoratore, siano atti negoziali e/o comportamenti autonomamente idonei a determinare anche in via esclusiva il raggiungimento della soglia di licenziamenti rilevanti ai fini della direttiva 20 luglio 1998/59/UE, e siano pertanto distinti dalle “misure equivalenti” e/o “assimilate” indicate nell’art. 1, 2° co. lettera a) della direttiva sui licenziamenti collettivi, e quindi

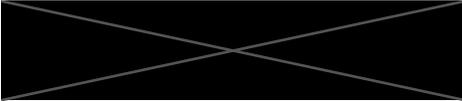
siano sufficienti ai fini del raggiungimento del requisito numerico minimo previsto dall'art. 1, 1° co., lettera a) della direttiva, anche in assenza di atti negoziali del datore di lavoro che producono l'effetto diretto di risoluzione del contratto di lavoro.

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

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

Antefatto processuale

1. Con ricorso ex art 1 comma 47 legge 92/12 depositato nella cancelleria del Tribunale di Napoli Nord i Sig.ri 

,  convenivano in giudizio innanzi al Tribunale di Santa Maria C.V. la Orefice Generator s.r.l. al fine di chiedere l'annullamento del licenziamento intimato loro dalla società a seguito del rifiuto opposto ad eseguire il provvedimento di trasferimento dall'unità produttiva di Caivano Pascarola (Napoli) allo stabilimento di Sestu in Sardegna.

2. Premesso che il Tribunale di Napoli con ordinanza cautelare, confermata in sede di reclamo, aveva in precedenza dichiarato illegittimo il loro trasferimento, i lavoratori ricorrenti deducevano che nelle more del giudizio erano stati licenziati per non essersi recati nel nuovo stabilimento distante oltre 600 km.

3. I lavoratori deducevano l'illegittimità dei licenziamenti in conseguenza della invalidità dei provvedimenti di trasferimento equiparabili ad un

licenziamento che, per il numero di lavoratori coinvolti, imponeva l'avvio della procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art.4 della legge 223/91, attuativa della direttiva dell'Unione 98/59/CE che, invece, era stata del tutto omessa.

4. La società convenuta si opponeva all'accoglimento del ricorso rilevando che il trasferimento presso la nuova sede rispondeva ad una esigenza organizzativa e che licenziamento dei lavoratori era stato intimato dopo oltre 30 giorni di assenza.

5. Il Tribunale, per quanto di interesse ai fini dell'ordinanza, ha rilevato che i trasferimenti imposti ai lavoratori configuravano una ipotesi di licenziamento indiretto plurimo che, per il numero di lavoratori coinvolti, era equiparabile *quoad effectum* ad un licenziamento collettivo.

6. Il Tribunale, ritenuti, pertanto, invalidi i successivi licenziamenti comminati ai lavoratori che non si erano recati presso la nuova sede, accoglieva i ricorsi ordinando la reintegra nel posto di lavoro con aggravio di spese.

7. Avverso tale decisione la società datrice di lavoro ha proposto gravame eccependo, per quanto rileva ai fini dell'ordinanza, che i licenziamenti assimilati e/o indiretti sono richiamati nell'art. 1, comma 2 della direttiva dell'Unione 98/59/CE per il raggiungimento della "soglia" comunitaria che determina l'avvio della procedura di informazione e consultazione sindacale solo in presenza di almeno cinque licenziamenti intesi in senso stretto, ovvero sia come atti di risoluzione del rapporto propri del datore di lavoro per motivi estranei alla persona del lavoratore.

8. I lavoratori, ritualmente evocati in giudizio, si sono opposti alla riforma della decisione.

9. La Corte con ordinanza del 12 giugno 2024, ritenuta la necessità di valutare la riconducibilità dei trasferimenti collettivi comunicati dalla società nella nozione di "licenziamento indiretto" rilevante, anche autonomamente, ai fini della soglia di licenziamenti di cui alla direttiva 98/59/CE, invitava le parti a depositare note illustrative.

10. All'udienza del 20 novembre 2024 la Corte di Appello di Napoli ha ritenuto necessario rimettere alla Corte di Giustizia dell'unione le questioni interpretative sopra indicate in quanto rilevanti per la decisione del giudizio.

La normativa e la giurisprudenza nazionale in tema di licenziamento collettivo

11. L'ordinamento italiano ha attuato la direttiva 98/59/CE del 20 luglio 1998 sui licenziamenti collettivi con la legge 20 luglio 1991 n. 223.

12. La normativa di attuazione stabilisce che le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva devono essere avviate preventivamente dall'impresa che ai sensi dell'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 non sia in grado di garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi perché assoggettati ad una procedura di reintegrazione salariale.

13. La normativa nazionale prevede inoltre all'art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 l'obbligo di avviare le medesime procedure anche per i datori di lavoro che, occupando oltre 15 dipendenti, ipotesi oggetto del giudizio a quo, *“intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni” “in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o lavoro intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni (..).”*

14. Il Legislatore nazionale in attuazione dell'art. 5 della direttiva ha ridotto le soglie di rilevanza sociale ai fini dell'avvio della informativa e consultazione in senso più favorevole per lavoratori.

15. Il “licenziamento” per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa costituisce nell'ordinamento nazionale un atto negoziale unilaterale del datore di lavoro previsto dall'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, secondo alinea, mentre il licenziamento per motivi soggettivi ovvero per condotte del lavoratore lesive del rapporto fiduciario è regolato dall'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, primo alinea e, nel caso più grave, meritevole di risoluzione con effetto immediato, dall'art. 2119 del codice civile.

16. Il trasferimento del lavoratore costituisce un atto negoziale che esprime una facoltà organizzativa del datore di lavoro che può essere esercitata ai sensi

dell'art. 2103 codice civile in presenza di comprovate esigenze tecnico organizzative e produttive.

17. La Corte Costituzionale italiana ai fini del diritto al sussidio per la disoccupazione involontaria ha affermato che *“in presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto (..), l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi (..) involontario”* (cfr, par. 2.1 Corte Cost. 24 giugno 2002 n. 17).

18. Con riferimento ai licenziamenti collettivi la Suprema Corte ha ritenuto che le risoluzioni consensuali derivate *“dalla mancata accettazione di un trasferimento”* sono equiparabili a *“licenziamenti”* ai fini dell'applicazione della direttiva 98/59/CE (par. 5.4. Cassazione, 20 luglio 2020 n. 15401 e in parte Cassazione, 31 maggio 2021 n. 15118).

19. L'orientamento non è tuttavia univoco. All'interno della Corte di Cassazione sussiste infatti un orientamento per il quale, in ragione della tutela nazionale più ampia di quella minima richiesta dalla direttiva 98/59/CE, la successiva direttiva n. 92/56 del 26 giugno 1992 (confluita poi nel testo *“ricodificato”* con la direttiva n. 98/56 del 20 luglio 1998), che ha assimilato ai licenziamenti le cessazioni in forma diversa 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”*, in concreto non influisce sull'integrazione del requisito numerico (Cassazione, 6 novembre 2001 n. 13714).

Normativa dell'Unione e giurisprudenza della Corte di Giustizia rilevante

20. La direttiva 98/59/CE è stabilisce all'art. 1, comma 1 lettera 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.”

21. L’art. 1, comma 2 della direttiva a sua volta precisa: *“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.”*

22. La Corte di Appello considera che una interpretazione dell’art. 1 della direttiva 98/59/CE che condizioni l’avvio delle procedure di informazione e consultazione alla presenza di almeno cinque “licenziamenti”, intesi quali atti di recesso intimati direttamente dal datore di lavoro ovvero qualificabili come tali secondo il diritto nazionale dei singoli Stati, costituisca una operazione ermeneutica non conforme con la direttiva dell’Unione che si pone in contrasto con la cd “*primauté*” delle norme eurounitarie così come interpretate dalla Corte di Giustizia dell’Unione.

23. Questa Corte ritiene, infatti, che ai fini della direttiva 98/59/CE sussista una differenza ontologica tra “licenziamento indiretto”, e “misura ad esso “assimilata” richiamata nell’art. 1, comma 2 della direttiva al fine di raggiungere la soglia di rilevanza sociale per l’avvio delle procedure a condizione che sussistano almeno cinque licenziamenti.

24. Atteso che la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di “licenziamento” tale istituto deve essere definito direttamente nel diritto dell’Unione in quanto *“non può essere definit(o) mediante un rinvio alle legislazioni degli stati membri.”*(Corte di Giustizia Pujante Rivera, 11 novembre 2015 C-422/14)

25. La nozione necessariamente “comune” ed omogenea risponde all’esigenza di evitare un trattamento differenziato a seconda dei diversi ordinamenti nazionali nel quale opera il datore di lavoro come peraltro ricordato dall’Avvocato Generale, Tizzano, nelle conclusioni nel procedimento di infrazione nei confronti del Portogallo per errata trasposizione della direttiva in parola: *“se ogni Stato membro fosse libero di fissare autonomamente la nozione di*

licenziamento, la portata di tale nozione verrebbe delimitata in modo diverso secondo le varie legislazioni degli Stati membri, con il rischio che le finalità di armonizzazione perseguite dalla direttiva vengano seriamente pregiudicate." (par. 25 conclusioni Commissione vs Portogallo C-25/02).

26. La piena assimilazione *quoad effectum* del "licenziamento", inteso come atto negoziale del datore di lavoro di risoluzione del rapporto con altre misure organizzative che, sebbene non producano direttamente l'effetto di cessare il rapporto ne producono, tuttavia, una modifica sostanziale "equivalente" è peraltro presente anche in altri provvedimenti normativi dell'Unione e si trova, da ultimo, nella direttiva UE 23 ottobre 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforma digitali.

27. nel considerando 48 di detta direttiva è evidente che alla decisione di risolvere il rapporto di lavoro contrattuale o di chiudere l'account viene equiparata "qualsiasi decisione di pregiudizio equivalente". Parimenti la direttiva al considerando 66 stabilisce che "è essenziale proteggere contro il licenziamento, contro la risoluzione del loro contratto e contro qualsiasi azione con effetto equivalente (..)" come ulteriormente declinato nell'art. 10.

28. Anche nella direttiva UE del 20 giugno 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili è chiaramente espresso che al licenziamento vengono equiparati gli atti aventi un "pregiudizio equivalente" (considerando 43). Il successivo art. 18 sancisce inoltre un obbligo in capo agli Stati membri di adottare le misure per vietare "il licenziamento o suo equivalente"

29. Sussiste quindi nell'ordinamento dell'Unione una piena assimilazione tra licenziamento e la misura equivalente riconducibile alla nozione di licenziamento cd indiretto.

30. La nozione eurounitaria di "licenziamento" di cui all'art. 1, comma 1 della direttiva 98/59/CE comprende pertanto anche i cd "licenziamenti indiretti", ovvero sia le misure equivalenti tra le quali rientrano anche le **iniziative unilaterali** del datore di lavoro che, sulla base di un giudizio prognostico (cfr. Corte di Giustizia punto 48 sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. C-44/08), in ragione del concreto pregiudizio che producono attraverso la modifica **sostanziale e peggiorativa** un **elemento**

essenziale del contratto di lavoro, tendenzialmente **con carattere permanente**, sono idonee ad indurre la scelta o un comportamento del lavoratore atto a cessare il rapporto di lavoro.

31. In tale prospettiva, viceversa, "l'atto assimilabile" di cui all' art.1, 2° co. della direttiva 98/59/CE, che rileva ai fini del raggiungimento delle soglie di rilevanza sociale delle cessazioni necessarie ai fini delle procedure di informazione e consultazione a condizione di coesistere con almeno cinque licenziamenti o misure equivalenti individua ogni altra cessazione causalmente collegata ad una iniziativa unilaterale del datore di lavoro di minore rilevanza sull'equilibrio dei contrapposti interessi che caratterizzano il rapporto di lavoro.

32. La minore rilevanza dell'atto assimilabile rende pertanto necessaria la presenza di un numero minimo di licenziamenti che comprendono anche quelli indiretti.

33. La misura "assimilabile", pertanto, ad avviso di questa Corte riguarda ogni cessazione del rapporto scaturita da una misura organizzativa del datore di lavoro, che, seppur idonea ad alterare l'assetto contrattuale, sia, tuttavia, **priva** dei requisiti della essenzialità e/o sostanzialità e della tendenziale definitività ma sia ad essa comunque riconducibile nel senso che non si sarebbe verificata in assenza del provvedimento organizzativo.

34. La differenza tra le due nozioni analizzate pare a questa Corte trovare riscontro nella disamina dei punti 27 e 31 della sentenza della Corte di Giustizia UE, Ciupa, 21 settembre 2017 C-429/16 che riconduce le modifiche unilaterali significative al licenziamento indiretto previsto nell'art. 1 primo comma della direttiva e quelle prive di tale carattere alla cessazione assimilata regolata dal secondo comma.

35. Dal momento che l'ordinamento italiano in forza dell'art. 5 della direttiva 98/59/CE ha adottato un provvedimento normativo più favorevole ai lavoratori, subordinando a soli cinque "licenziamenti" la soglia del campo di applicazione delle procedure di informazione e consultazione, non parrebbe esservi spazio per una rilevanza giuridica delle "misure equivalenti" ma si alle forme di cessazione del rapporto riconducibili ad un "licenziamento indiretto"

nell'ipotesi in cui tale modalità di cessazione del rapporto sia ricompreso nell'art. 1, comma 1, lett. a) della direttiva.

36. Si ritiene pertanto necessario e rilevante sollecitare l'intervento della Corte di Giustizia al fine di chiarire le questioni interpretative sollevate aventi una diretta rilevanza ai fini della decisione del giudizio nel quale deve accertarsi la autonoma rilevanza di un licenziamento indiretto.

PQM

la Corte di appello di Napoli, I Unità, Sezione Lavoro, così provvede.

Dispone la sospensione del giudizio.

Manda la trasmissione a cura della cancelleria della presente ordinanza e di tutti gli atti del fascicolo processuale alla cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Rue du Forte Niedergrunewald, I 2925 - Lussemburgo.

Dispone altresì l'invio di una copia tramite pec ed una copia in formato word modificabile della presente ordinanza al seguente indirizzo DDP-GrefeCour@curia.europa.eu

Napoli li, 20 novembre 2024

Il Presidente
Mariavittoria Papa