



Numero 3 / 2026

Fabiola LAMBERTI

**Mobilità geografica collettiva e qualificazione euro-unitaria
dei licenziamenti conseguenti al rifiuto del trasferimento**

Mobilità geografica collettiva e qualificazione euro-unitaria dei licenziamenti conseguenti al rifiuto del trasferimento

Fabiola LAMBERTI

Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre, Avvocato

Abstract: Il contributo analizza la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, causa C-907/24, *Egenergy*, relativa alla cessazione dei rapporti di otto lavoratori che avevano rifiutato il trasferimento disposto dopo la chiusura della sede originaria. La pronuncia consente di riesaminare la nozione euro-unitaria di «licenziamento» ai sensi della Direttiva 98/59/CE e di chiarire quando una cessazione, formalmente conseguente al rifiuto di una disposizione datoriale, debba essere ricondotta alla decisione organizzativa che ne costituisce la causa sostanziale. L'indagine distingue la legittimità del trasferimento *ex* art. 2103 c.c., la doverosità dell'adempimento dell'ordine datoriale e la qualificazione della cessazione ai fini della Direttiva; esamina inoltre il ruolo della prevedibilità delle cessazioni e la funzione preventiva della consultazione collettiva. Sono infine considerate le ricadute della sentenza sull'interpretazione conforme dell'art. 24 l. n. 223/1991, con riguardo al computo delle cessazioni causalmente riconducibili a una riduzione o trasformazione dell'attività d'impresa.

Parole chiave: licenziamenti collettivi; mobilità geografica; trasferimento del lavoratore; licenziamento indiretto; consultazione sindacale; interpretazione conforme.

Sommario: 1. La riorganizzazione aziendale all'origine della controversia. – 2. La nozione euro-unitaria di licenziamento alla prova delle cessazioni conseguenti al trasferimento. – 3. Le verifiche richieste dalla Corte per qualificare correttamente la cessazione. – 4. Trasferimento, rifiuto della prestazione e controllo ai sensi dell'art. 2103 c.c. – 5. Il computo delle cessazioni “prevedibili” e la funzione preventiva della consultazione. – 6. L'incidenza di *Egenergy* sull'interpretazione della disciplina interna e sui confini della procedura di licenziamento collettivo.

1. La riorganizzazione aziendale all'origine della controversia.

La controversia trae origine dalla decisione di EgenergySrl, già Orefice Generators Srl, di cessare l'attività dell'unità produttiva campana e trasferirla integralmente in Sardegna. La decisione, adottata il 6 settembre 2021 veniva comunicata nello stesso giorno alle organizzazioni sindacali presenti in azienda e la nuova assegnazione, in una sede distante oltre seicento chilometri, aveva (*recte*: avrebbe avuto) avrebbe avuto effetto dal 4 ottobre. Otto lavoratori non presero servizio nella sede assegnata e, dopo la contestazione di un'assenza ingiustificata superiore a trenta giorni, il 3 dicembre 2021 la società intimò loro il licenziamento¹.

La sequenza degli eventi individua il tema del rinvio pregiudiziale. I recessi si presentano formalmente come licenziamenti disciplinari, poiché sono fondati sull'assenza presso la sede di

¹ Corte giust. UE, sez. X, 4 giugno 2026, causa C-907/24, *EgenergySrl*, già Orefice GeneratorsSrl, in liquidazione c. MZ e altri, punti 10-13.

destinazione; tale assenza, tuttavia, segue alla decisione datoriale di chiudere la sede campana e di concentrare l'attività in Sardegna. Il problema non è quindi la qualificazione nominale dell'atto di recesso, bensì la sua causa effettiva; in altri termini, occorre stabilire se l'assenza integri un inadempimento autonomamente idoneo a fondare il licenziamento oppure costituisca la prevedibile conseguenza della modifica del luogo di lavoro imposta nell'ambito della riorganizzazione aziendale.

Il Tribunale di Napoli Nord, prima in sede cautelare e poi con sentenza dell'11 novembre 2022, aveva dichiarato illegittimi i trasferimenti e i successivi licenziamenti, ordinando la reintegrazione dei lavoratori. Il giudice aveva valorizzato le ricadute familiari e sociali dello spostamento, le difficoltà oggettive connesse alla nuova assegnazione e lo «sradicamento dal loro centro affettivo». In appello, la società ha invece ricondotto il trasferimento alle ragioni organizzative previste dall'art. 2103 c.c. e ha qualificato il rifiuto di prestare attività presso la nuova sede come grave inadempimento contrattuale².

Le questioni pregiudiziali riguardano, dunque, l'inclusione di tali cessazioni nel perimetro dell'art. 1, par. 1, della Direttiva 98/59/CE; la Corte d'appello di Napoli ha chiesto se la risoluzione conseguente al rifiuto di una modifica unilaterale, sostanziale e peggiorativa del luogo di lavoro rientri nella nozione di «licenziamento» di cui al primo comma, lett. a), ovvero nella categoria delle cessazioni assimilate; ha inoltre chiesto se tali risoluzioni possano concorrere autonomamente al raggiungimento della soglia di cinque licenziamenti prevista dall'ordinamento interno per l'applicazione della procedura collettiva³.

Nell'ordinanza di rinvio viene utilizzata l'espressione «licenziamento indiretto», ma, ai fini di una corretta qualificazione della vicenda, è opportuno – fin da subito – chiarire che nel caso in esame la società ha intimato atti formali di licenziamento; l'aggettivo «indiretto» riguarda quindi il rapporto fra il recesso e la misura organizzativa che lo precede.

L'indagine deve perciò concentrarsi sull'imputazione causale della cessazione: il comportamento del lavoratore è un motivo personale autonomo, idoneo a spiegare il recesso, oppure è l'esito della scelta datoriale di imporre una nuova e particolarmente gravosa sede di lavoro?

I precedenti interni confermano la necessità di distinguere tra volontarietà formale della cessazione, causa sostanziale del recesso e regole di computo. La Suprema Corte, infatti, occupandosi di fattispecie analoghe ha, da un lato, sancito che nel calcolo della soglia numerica che fa scattare la procedura *ex l. n. 223/1991* possono rientrare anche cessazioni formalmente consensuali o conseguenti a dimissioni, quando esse siano la conseguenza di una modifica unilaterale, sostanziale e peggiorativa del rapporto disposta dal datore per ragioni organizzative⁴; ha poi stabilito che le risoluzioni consensuali raggiunte nella procedura conciliativa preventiva del licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art. 7 l. n. 604/1966* non si computano, di per sé, nel numero dei cinque recessi che rende obbligatoria la procedura di

² Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 14-23. Sulla vicenda, M. Salvagni e G. Ausili, *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*, in *Lav. Prev. Oggi, News on line*, 25 giugno 2026.

³ Corte app. Napoli, ord. 20 novembre 2024, riprodotta in Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 24-35.

⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., ord. 20 luglio 2020, n. 15401; la Corte si conforma all'interpretazione data dalla Corte di giustizia dell'Unione europea alla Direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi, in particolare nella sentenza 11 novembre 2015, C-422/14 (*Pujante Rivera*). Secondo la nozione euro-unitaria è assimilabile al licenziamento la cessazione del rapporto che segue a una modifica unilaterale, cioè imposta dal datore e non realmente concordata; sostanziale, quindi incidente su un elemento essenziale del contratto; sfavorevole per il lavoratore e giustificata da ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, ma tipicamente organizzative, economiche o produttive tali da indurre o determinare la cessazione del rapporto, anche se la cessazione avviene formalmente «su richiesta» del lavoratore.

licenziamento collettivo *ex art. 24 l. n. 223/1991*⁵ e ha, da ultimo, escluso che una vicenda di cambio d'appalto, trasferimento e successivo licenziamento per assenza ingiustificata integri, solo per il suo carattere plurimo, un licenziamento collettivo, confermando la natura disciplinare di recessi conseguenti al rifiuto di trasferimenti ritenuti legittimi nel contesto di un cambio di appalto⁶.

Gli approdi richiamati non sono tra loro incompatibili; essi dimostrano, piuttosto, che la qualificazione non può dipendere dalla veste formale della cessazione e richiede di verificare, caso per caso, l'effettiva causa della risoluzione e l'eventuale autonomia causale della condotta del lavoratore⁷.

2. La nozione euro-unitaria di licenziamento alla prova delle cessazioni conseguenti al trasferimento

L'art. 1, par. 1, primo comma, lett. a), della Direttiva 98/59/CE definisce il licenziamento collettivo attraverso il riferimento ai «licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore». La disposizione non definisce autonomamente il singolo «licenziamento» e rimette agli Stati membri la scelta tra le soglie quantitative e temporali previste in via alternativa⁸.

La giurisprudenza della Corte ha dunque elaborato una nozione di «licenziamento collettivo» del diritto dell'Unione, sottratta alle qualificazioni proprie dei singoli ordinamenti, che comprende ogni «cessazione non voluta dal lavoratore e intervenuta senza il suo consenso». La sentenza in esame richiama questa linea interpretativa e ricorda che le nozioni che delimitano la sfera di applicazione della Direttiva «non possono essere interpretate restrittivamente»⁹.

I precedenti unionali in materia hanno progressivamente trasferito l'attenzione dalla «veste formale» dell'atto al rapporto fra modifica del contratto e cessazione.

In una fattispecie riguardante la riduzione del venticinque per cento della retribuzione fissa, la Corte ha qualificato come licenziamento la risoluzione richiesta dalla lavoratrice quando la modifica unilaterale, svantaggiosa e sostanziale, investiva un elemento essenziale del contratto per ragioni estranee alla sua persona ritenendo il consenso (pur) manifestato al termine della vicenda non sufficiente a spezzare il collegamento con l'iniziativa datoriale¹⁰. La stessa giurisprudenza ha poi precisato che una modifica non sostanziale di un elemento essenziale, così come una modifica sostanziale di un elemento non essenziale, non integra un licenziamento ai

⁵Cfr. Cass. civ., sez. lav., sent. 31 maggio 2021, n. 15118; la decisione è particolarmente interessante perché precisa (e in parte restringe) la portata del principio affermato dalla precedente Cass. n. 15401/2020, appena richiamata sancendo che nelle cessazioni, formalmente diverse dal licenziamento, occorre distinguere la loro effettiva causa.

⁶Cfr. Cass. civ., sez. lav., ord. 23 aprile 2025, n. 10659; la Corte insiste sulla necessità di leggere l'intera successione dei fatti e di non isolare il solo risultato finale, nel caso di specie secondo la Corte il licenziamento finale deriva dall'inadempimento avente natura disciplinare individuato nell'assenza ingiustificata dopo un trasferimento ritenuto legittimo.

⁷ In dottrina, F. Limena, *I licenziamenti collettivi indiretti entrano nella fattispecie dei licenziamenti collettivi: un revirement della Cassazione*, in *Lav. giur.*, 2021, n. 6, 600 ss.; Id., *Licenziamento collettivo sì, licenziamento collettivo no: l'andirivieni della Cassazione*, in *Lav. giur.*, 2022, n. 2, 138 ss.

⁸ Che, secondo l'art. 1, par. 1, primo comma, lett. a), può essere così alternativamente computato: 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.

⁹ Corte giust. UE, 4 settembre 2025, causa C-249/24, *IneoInfracom*, punti 38-40; Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 44-46.

¹⁰ Corte giust. UE, sez. I, 11 novembre 2015, causa C-422/14, *Pujante Rivera*, punti 50-55. A. Riefoli, *I presupposti di applicabilità della disciplina sui licenziamenti collettivi al vaglio della Corte di Giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 3, II, 699 ss.

sensi del primo comma. In tali ipotesi, l'eventuale cessazione successiva può rilevare come *cessazione assimilata* ai sensi del secondo capoverso dell'art. 1, § 1, purché avvenga per iniziativa del datore e per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore¹¹. Da ultimo, in una fattispecie analoga relativa anch'essa alla mobilità geografica, la Corte ha richiesto al giudice nazionale di accertare preliminarmente se i lavoratori fossero tenuti ad accettare il cambiamento dell'assegnazione e, in caso negativo, se il mutamento costituisse una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto statuendo che la cessazione che non soddisfi tale seconda condizione può assumere rilievo come fattispecie assimilata¹².

L'assetto è dunque graduato. Dall'oggetto e dall'intensità della modifica dipende se la cessazione costituisca un "*licenziamento*" in senso proprio o una "*cessazione assimilata*". La qualificazione della fattispecie assume un rilievo che supera la questione definitoria e condiziona l'applicazione della tutela procedurale perché le *cessazioni assimilate* si aggiungono ai licenziamenti, ma non possono da sole formare il nucleo minimo di *cinque* licenziamenti richiesto dall'art. 1, par. 1, della Direttiva¹³. La sentenza *Egenergy* si colloca in questa traiettoria e, poiché i rapporti non sono cessati per dimissioni o risoluzione consensuale, bensì mediante licenziamenti formalmente intimati come disciplinari, diviene centrale l'accertamento della *causa effettiva* della cessazione. Occorre verificare, dunque, se la cessazione sia sostanzialmente riconducibile alla misura organizzativa datoriale o a una condotta personale del lavoratore dotata di autonoma efficacia causale¹⁴.

In tale accertamento la gravosità sociale dello spostamento non costituisce un autonomo criterio di qualificazione, né la distanza geografica è, da sola, sufficiente a ricondurre la fattispecie alla nozione euro-unitaria di licenziamento. Tali dati assumono rilievo nel quadro delle condizioni individuate dalla giurisprudenza della Corte quali l'unilateralità e la gravosità della modifica, l'essenzialità dell'elemento inciso, la sostanzialità del mutamento, l'estraneità del motivo alla persona del lavoratore e il nesso causale tra decisione organizzativa e cessazione¹⁵.

3. Le verifiche richieste dalla Corte per qualificare correttamente la cessazione

La Corte, nella parte motiva, impone una sequenza di verifiche.

Il *primo* passaggio riguarda l'origine della misura. La Corte osserva che la decisione di trasferimento «trova il suo fondamento nella sola scelta strategica ed economica» di cessare l'attività in Campania e di trasferirla in Sardegna; tale affermazione individua la matrice organizzativa dell'operazione e rende necessario accertare il nesso causale fra la scelta di

¹¹Le sentenze *Ciupa*(C-429/16) e *Socha* (C-149/16), entrambe del 21 settembre 2017, riguardano modifiche unilaterali delle condizioni di lavoro e retributive predisposte dal datore in un contesto di riduzione dei costi. In esse la Corte di giustizia distingue tra la modifica unilaterale sostanziale di un elemento essenziale del contratto, sfavorevole al lavoratore e disposta per ragioni non personali, e la modifica unilaterale non sostanziale di un elemento essenziale, oppure sostanziale ma relativa a un elemento non essenziale. Nel primo caso, la modifica datoriale può essere qualificata come "licenziamento" ai sensi del primo comma, lett. a), secondo il principio già affermato nella causa *Pujante Rivera*. Nel secondo caso, invece, la modifica non è sufficientemente grave da costituire essa stessa un licenziamento. Cfr. Corte giust. UE, sez. X, 21 settembre 2017, causa C-429/16, *Ciupa* e a., punti 27-31; Corte giust. UE, sez. X, 21 settembre 2017, causa C-149/16, *Socha* e a., punti 25-28. In dottrina, F. Gadaleta, *Il problema dell'effettività nella Direttiva 98/59/CE e della c.d. dimensione comunitaria del licenziamento collettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 1, II, 131 ss.

¹² Corte giust. UE, *IneoInfracom*, cit., punti 41-51. Cfr. R. Cosio, *Il licenziamento indiretto. La sentenza della Corte di giustizia C-249/24 del 4 settembre 2025*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2025, n. 4, II, 603 ss.

¹³ Corte giust. UE, *Pujante Rivera*, cit., punti 42-46.

¹⁴ Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 47-48 e 56-61. R. Cosio, *La saga sul licenziamento indiretto continua*, in *IUS UE e Internazionale*, 30 giugno 2026.

¹⁵ [D. Paliaga, La nozione euro-unitaria di "licenziamento indiretto" e l'ambito di applicazione della legge n. 223/1991](#), in *Lav. dir. Eur.*, 2025, n. 1, 1 ss., spec. 9; M. Salvagni e G. Ausili, *Corte di giustizia 4 giugno 2026*, cit., par. 5.

riorganizzazione e la successiva cessazione dei rapporti¹⁶.

Il *secondo* passaggio concerne la posizione obbligatoria dei lavoratori. La Corte rileva che l'assenza dalla nuova sede potrebbe costituire un inadempimento contrattuale idoneo a determinare una risoluzione per ragioni inerenti alla persona del lavoratore, qualora gli interessati fossero effettivamente tenuti a ottemperare al trasferimento. Il carattere condizionale dell'affermazione esclude che la qualificazione disciplinare del recesso possa essere desunta automaticamente dalla mera inosservanza della nuova assegnazione.

Se il lavoratore non fosse "tenuto" ad accettare il trasferimento, il giudice dovrà compiere una *terza* verifica: accertare se la modifica incida in modo *sostanziale* su un elemento *essenziale* del contratto.

I due requisiti hanno oggetto diverso perché l'*essenzialità* concerne il rilievo del luogo di lavoro nell'economia del contratto; la *sostanzialità* riguarda l'intensità della modifica imposta. Quanto al primo requisito, la Corte afferma che «qualsiasi cambiamento del luogo di lavoro può avere conseguenze economiche e organizzative significative» e «può quindi costituire un elemento essenziale» del contratto. L'uso del verbo «può» esclude però una presunzione generalizzata e fa assumere rilievo alla sede pattuita, all'eventuale clausola di mobilità, al carattere stanziale o itinerante della prestazione e all'assetto organizzativo nel quale il rapporto è inserito¹⁷.

La sostanzialità della modifica deve essere valutata alla luce della temporaneità o definitività dell'assegnazione, della distanza tra sede originaria e sede di destinazione e delle eventuali misure di accompagnamento predisposte dal datore. Queste ultime concorrono a misurare l'impatto della variazione sull'assetto del rapporto, ma non sostituiscono l'accertamento delle ragioni tecniche, organizzative e produttive richiesto dall'art. 2103 c.c. Il medesimo dato geografico può assumere un significato diverso in relazione alla durata del trasferimento, ai collegamenti, ai tempi e ai costi di percorrenza e alle misure dirette a compensarne l'onerosità. Nel caso in esame, la chiusura definitiva della sede originaria, la destinazione non temporanea, la distanza superiore a seicento chilometri e la separazione delle sedi «dal mare» inducono la Corte a ritenere che i trasferimenti costituiscano modifiche sostanziali di un elemento essenziale; resta tuttavia riservato al giudice del rinvio l'accertamento dell'intero materiale contrattuale e fattuale della controversia¹⁸.

La risposta contenuta nel dispositivo va dunque letta alla luce di questa articolata motivazione. Il dispositivo risponde in modo netto alle questioni formulate dal giudice nazionale assumendo le circostanze del caso; la motivazione chiarisce le condizioni in presenza delle quali tali circostanze assumono rilevanza ai sensi dell'art. 1, par. 1, primo comma, lett. a), della Direttiva.

Quando afferma che la risoluzione conseguente al rifiuto di un trasferimento verso una sede distante rientra nella nozione di «licenziamento», la Corte non introduce una *regola* di automatica attrazione nella disciplina dei licenziamenti collettivi ma indica, piuttosto, un *metodo di giudizio* che impone di verificare se il trasferimento sia unilateralmente disposto e particolarmente sfavorevole; se il lavoratore fosse giuridicamente tenuto ad accettarlo; se la misura incida in modo sostanziale su un elemento essenziale del contratto; se, infine, la cessazione sia imputabile alla decisione organizzativa e non a un motivo personale autonomo.

Solo all'esito positivo di tale sequenza di accertamenti il recesso formalmente disciplinare può

¹⁶Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 49-55.

¹⁷La sentenza non indica una gerarchia fra tali elementi e lascia al giudice nazionale una valutazione inevitabilmente contestuale. Cfr. Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punto 52; Corte giust. UE, *IneoInfracom*, cit., punto 47.

¹⁸ Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 53-55. Sul carattere vincolante dell'interpretazione resa in via pregiudiziale, G. Tesaro, *Sui vincoli (talvolta ignorati) del giudice nazionale prima e dopo il rinvio pregiudiziale: una riflessione sul caso "Avastin/Lucentis" e non solo*, in *Federalismi.it*, 2020, n. 6, 189 ss.

integrare, nella sua sostanza, un licenziamento rilevante ai sensi della Direttiva 98/59/CE¹⁹.

4. Trasferimento, rifiuto della prestazione e controllo ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Il riferimento alla *doverosità* dell'assegnazione impone il raccordo con l'art. 2103, comma 8, c.c. La disposizione, come noto, subordina il trasferimento da un'unità produttiva a un'altra alla presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. È pacifico che il controllo giudiziale deve investire l'effettività delle ragioni addotte e il loro nesso con il provvedimento, senza tradursi in un sindacato sul merito della scelta imprenditoriale né richiedere che lo spostamento rappresenti l'unica soluzione possibile²⁰.

Il trasferimento costituisce tradizionalmente il punto di equilibrio tra le esigenze organizzative dell'impresa e l'interesse del lavoratore alla stabilità geografica della prestazione²¹. Nelle ipotesi di mobilità a lunga distanza, tale equilibrio non può essere ricostruito in modo astratto perché occorre verificare, in concreto, se l'ordine datoriale sia sorretto da comprovate esigenze organizzative e se il mutamento del luogo di lavoro incida sull'assetto originario del rapporto con intensità tale da rendere la prestazione nella nuova sede esigibile oppure, al contrario, sproporzionatamente *gravosa*.

Il giudizio previsto dall'art. 2103 c.c. e quello richiesto dall'art. 1 della Direttiva 98/59/CE operano, però, su piani distinti. La norma civilistica delimita il potere datoriale di modificare il luogo di esecuzione della prestazione; la Direttiva individua, invece, le cessazioni rilevanti ai fini della tutela collettiva. La legittimità del trasferimento, senza sovrapporsi alla qualificazione euro-unitaria del recesso, incide sulla posizione obbligatoria del lavoratore e costituisce, per questa ragione, un elemento rilevante nell'accertamento della *causa effettiva* della cessazione²².

L'illegittimità del trasferimento non esaurisce però l'accertamento imposto dalla Direttiva; e, simmetricamente, l'esistenza di esigenze organizzative effettive non esclude che il trasferimento integri una modifica sostanziale di un elemento essenziale del contratto. I due giudizi restano distinti: il primo riguarda l'esercizio dello *ius variandi*; il secondo la qualificazione della cessazione e il suo nesso causale con la scelta organizzativa.

Il luogo di lavoro non è sempre un elemento essenziale, né la distanza geografica è un indice automaticamente decisivo. Devono essere considerate la sede originaria e quella di destinazione, i tempi effettivi di percorrenza, l'eventuale necessità di trasferire il domicilio, la stabilità o temporaneità dell'assegnazione, le clausole di mobilità e le condizioni personali e familiari rilevanti in quanto rivelatrici dell'impatto oggettivo della misura. Si tratta, in larga parte, degli stessi dati che informano il giudizio sulla sostanzialità della modifica già delineato dalla Corte.

¹⁹ R. Cosio, *La saga sul licenziamento indiretto continua*, cit.

²⁰ Cfr. Cass. ord. 10 giugno 2021, n. 16383 sul trasferimento della lavoratrice divenuta parzialmente inidonea, la Corte chiarisce che, prima di trasferirla, il datore deve verificare non solo l'eventuale esubero nella sede di provenienza, ma anche la concreta possibilità di assegnarle, nell'intera organizzazione aziendale rilevante, un posto compatibile con le sue condizioni di salute; Cass. 30 luglio 2024, n. 21343 sull'accordo collettivo di gestione degli esuberi laddove l'accordo non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, nel singolo caso, le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'art. 2103, comma 8, c.c. per legittimare il trasferimento; da ultimo Cass. 25 febbraio 2026, n. 4198 nella decisione si distingue il trasferimento in senso tecnico dal mero spostamento di sede e si qualifica l'incompatibilità ambientale come possibile ragione organizzativa, non disciplinare, ai sensi dell'art. 2103, comma 8, c.c. In dottrina, *ex multis*, G. Ludovico, *Lo jus variandi*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo e A. Maresca (diretto da), *Trattato di Diritto del lavoro*, Vol. 2, Giuffrè, Milano, 2025, 247 ss., qui spec. 277.

²¹ A. Vallebona, *Il trasferimento del lavoratore*, in *Mass. giur. lav.*, 2024, n. 3, 567 ss.; G. Ludovico, *Lo ius variandi*, cit.

²² M. Brollo, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1997, 381 ss.; C. Zoli, *Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento di mansioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, n. 3, 709 ss.

La disciplina interna del rifiuto dell'ordine datoriale aggiunge un ulteriore elemento di valutazione. La giurisprudenza di legittimità ha già esaminato il rifiuto di prestare attività in una nuova sede alla luce dell'art. 1460, comma 2, c.c., richiedendo un giudizio di proporzionalità e *buona fede* che consideri l'entità dell'eventuale inadempimento datoriale, le esigenze personali e familiari coinvolte e l'eventuale offerta della prestazione presso la sede originaria²³. Neppure l'illegittimità del trasferimento autorizza automaticamente il lavoratore a omettere la prestazione; allo stesso modo, la formale riconducibilità dell'ordine al potere organizzativo del datore non rende irrilevante il contesto nel quale il rifiuto matura. In altri termini, il punto decisivo consiste nello stabilire se, alla luce delle circostanze del caso, la condotta del lavoratore possieda una propria e autonoma efficacia causale rispetto alla cessazione ovvero rappresenti la prevedibile reazione a una modifica datoriale non dovuta e significativamente peggiorativa.

La recente giurisprudenza di merito sui trasferimenti collettivi conferma che la funzione conservativa della misura non le attribuisce un automatico crisma di legittimità. Il Tribunale di Roma, nelle ordinanze nn. 19997 e 19998 del 23 febbraio 2026, ha richiesto la prova specifica delle esigenze organizzative anche nella sede di destinazione, escludendo che il trasferimento possa ritenersi giustificato per il solo fatto di essere prospettato come alternativa al licenziamento²⁴.

Il principio è utile anche per *Egenergy*: la chiusura di una sede e la riallocazione del personale non eliminano l'onere datoriale di dimostrare la genuinità della scelta traslativa. Tale verifica, tuttavia, non sostituisce il distinto giudizio richiesto dalla Direttiva, diretto a individuare l'effettiva causa della cessazione nella sequenza organizzazione-trasferimento-rifiuto-licenziamento.

5. Il computo delle cessazioni “prevedibili” e la funzione preventiva della consultazione

La seconda parte della pronuncia pone due questioni connesse ma distinte: quali cessazioni concorrano al computo numerico rilevante e quale ruolo assuma la loro prevedibilità ai fini dell'avvio della consultazione preventiva. L'art. 24, comma 1, l. n. 223/1991 assoggetta alla procedura di licenziamento collettivo le imprese che occupino più di quindici dipendenti e intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. La disposizione deve essere interpretata in coerenza con la nozione autonoma e uniforme di licenziamento elaborata dall'art. 1 della Direttiva 98/59/CE. Ai fini della soglia assumono quindi rilievo non soltanto i recessi formalmente qualificati come licenziamenti dal diritto interno, ma anche le cessazioni che, secondo la qualificazione sostanziale unionale, siano riconducibili a un'iniziativa datoriale estranea alla persona del lavoratore. La circostanza che la soglia italiana possa risultare, sotto taluni aspetti, più favorevole rispetto al minimo europeo non consente di restringere l'area

²³ Art. 1460, comma 2, c.c.; su cui v. Cass. 11 maggio 2018, n. 11408 che affronta proprio il problema del rifiuto del lavoratore di eseguire un trasferimento illegittimo affermando un principio equilibrato stabilendo che il rifiuto va valutato, caso per caso, alla luce dell'eccezione di inadempimento e della buona fede ex art. 1460, comma 2, c.c.; recentemente Cass., ord. 6 novembre 2025, n. 29341 conferma e applica l'indirizzo di Cass. n. 11408/2018 sancendo che il rifiuto è lecito soltanto se, nel caso concreto, costituisce una reazione proporzionata e non contraria a buona fede ai sensi dell'art. 1460, comma 2, c.c.

²⁴ Trib. Roma, ord. 23 febbraio 2026, n. 19997, con nota di F. Palmirotta, *Il trasferimento collettivo: tra limiti legali e controllo giudiziale*, in *RGL Giurisprudenza Online*, 2026, Newsletter n. 6, 2 ss.; in senso conforme, Trib. Roma, ord. 23 febbraio 2026, n. 19998; il Tribunale, partendo dal presupposto che il trasferimento tra unità produttive è possibile soltanto in presenza di «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» ha chiarito che il controllo non può arrestarsi alla sede di origine essendo necessario dimostrare anche, e autonomamente, che nella sede di destinazione esiste una necessità reale di ulteriore personale e che il trasferimento dei ricorrenti costituisca una risposta organizzativamente coerente e non arbitraria a tale necessità.

applicativa della nozione di licenziamento accolta dalla Direttiva²⁵. La facoltà degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli opera, infatti, sul piano dell'intensità della tutela, non su quello della ridefinizione in senso restrittivo delle categorie protette dal diritto dell'Unione. Come osserva la Corte (punto 60 della sentenza), l'esclusione di talune risoluzioni dal calcolo delle soglie finirebbe per «privare altresì di uniformità la nozione stessa» di licenziamento e comprometterebbe l'applicazione omogenea della Direttiva nei diversi ordinamenti nazionali²⁶.

Pertanto, qualora cinque cessazioni di rapporti di lavoro presentino i requisiti sostanziali richiesti dalla nozione unionale di licenziamento, esse sono idonee, di per sé, a integrare la soglia numerica prevista dall'art. 24, comma 1, l. n. 223/1991. Non è necessario che tali cessazioni assumano, secondo la qualificazione formale del diritto nazionale, la struttura di recessi unilaterali immediatamente riconducibili alla volontà del datore: ciò che rileva è che esse siano il risultato *prevedibile* e causalmente riconducibile a una decisione organizzativa datoriale idonea a porre i lavoratori nell'alternativa tra l'accettazione di una modifica significativa del rapporto e la cessazione dello stesso.

L'interpretazione così delineata richiede un preliminare e rigoroso giudizio di qualificazione: occorre accertare se la cessazione sia riconducibile a una scelta datoriale, se essa sia estranea alla persona del lavoratore e se la modifica proposta dal datore presenti caratteri tali da rendere il rifiuto del lavoratore una conseguenza ragionevolmente prevedibile. Solo all'esito di tale verifica la cessazione potrà essere qualificata come licenziamento ai sensi della Direttiva e, conseguentemente, computata ai fini della soglia numerica.

La prevedibilità non è un elemento costitutivo autonomo della nozione di licenziamento. Essa opera sul distinto piano temporale e procedurale, poiché individua il momento nel quale il datore deve attivare il confronto collettivo senza attendere che le cessazioni siano certe o già formalmente realizzate. La procedura dell'art. 2, par. 1, della Direttiva 98/59/CE ha funzione preventiva: la consultazione deve svolgersi quando le misure organizzative sono ancora modificabili e quando è ancora possibile evitare i licenziamenti, ridurne il numero o attenuarne le conseguenze sociali. L'obbligo può quindi sorgere già con l'adozione di una decisione strategica, economica o commerciale che renda necessario prevedere, programmare o prendere in considerazione licenziamenti in numero potenzialmente rilevante²⁷.

Il giudizio è necessariamente prognostico e va compiuto *ex ante*, sulla base delle informazioni disponibili nel momento in cui la misura organizzativa è progettata o definita²⁸. Il principio assume particolare rilievo nelle ipotesi, come nel caso di specie, di mobilità geografica; è vero che il trasferimento non determina necessariamente la cessazione del rapporto poiché il lavoratore può accettare la nuova assegnazione e proseguire la prestazione, ma il datore non può sottrarsi agli

²⁵ Cass., ord. 20 luglio 2020, n. 15401, cit.; G. Natullo, *Dal "licenziamento" (collettivo) alla "riduzione di personale": i presupposti applicativi della Direttiva europea e della l. n. 223/91 nella giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 1, II, 78 ss.; F. Limena, *I licenziamenti collettivi indiretti*, cit., 600 ss.

²⁶ Art. 24, comma 1, l. 23 luglio 1991, n. 223; Corte giust. UE, *Egenergy*, cit., punti 57-61.

²⁷ Sul momento di avvio della procedura obbligatoria di consultazione v. Corte giust. UE, 27 gennaio 2005, causa C-188/03, *Junk*, punti 36-45 laddove la Corte interpreta gli artt. 2-4 della Direttiva 98/59/CE nel senso che il "licenziamento" rilevante per la procedura collettiva coincide con la manifestazione di volontà del datore di risolvere il contratto, non con la successiva cessazione effettiva del rapporto allo spirare del preavviso; v. anche Corte giust. UE, 10 settembre 2009, causa C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a.*, punti 38 e 48, dove la Corte sposta l'attenzione a un momento ancora anteriore sancendo che gli obblighi di consultazione e di notifica sorgono prima della decisione del datore di porre fine ai contratti.

²⁸ Cfr. Corte giust. UE, sez. VII, 22 febbraio 2024, causa C-589/22, *Resorts Mallorca Hotels International*, punti 20-32, secondo cui, nei licenziamenti collettivi, l'obbligo di consultazione non nasce quando il datore ha ormai la certezza di superare le soglie numeriche, ma già quando una scelta di ristrutturazione rende ragionevolmente prevedibile tale esito.

obblighi di consultazione affermando che l'esito dipenderebbe esclusivamente dalla volontà individuale del dipendente. Piuttosto, sulla scorta dei principi consolidati egli deve valutare se le modalità concrete della misura rendano ragionevolmente prevedibile un numero significativo di rifiuti e di conseguenti cessazioni.

La prognosi deve fondarsi sul numero dei dipendenti coinvolti, sul carattere definitivo o temporaneo dell'assegnazione, sulla distanza e sulle concrete modalità dello spostamento, sui tempi e costi di percorrenza, sull'eventuale necessità di trasferire il domicilio, sulle clausole di mobilità, nonché sulle misure di accompagnamento (incentivi, rimborsi, soluzioni abitative) eventualmente predisposte. Le condizioni individuali assumono rilievo nella misura in cui siano oggettivamente indicative dell'incidenza della misura. Nel caso in esame, la chiusura definitiva della sede campana, la destinazione in Sardegna, la notevole distanza geografica, la separazione delle sedi «dal mare» e il coinvolgimento di otto dipendenti rendevano concretamente configurabile il rischio di plurime cessazioni.

L'accertamento deve evitare una ricostruzione meramente retrospettiva e deve concentrarsi sulle informazioni effettivamente disponibili alla società nel momento in cui il progetto di chiusura e trasferimento veniva definito²⁹. Il punto decisivo è quindi stabilire se, nel momento in cui Egenergy aveva elaborato la chiusura della sede campana e il trasferimento dei dipendenti in Sardegna, fosse *ragionevolmente prevedibile* che almeno cinque rapporti sarebbero cessati in conseguenza del rifiuto della nuova assegnazione. Solo una prognosi fondata su elementi concreti, oggettivamente verificabili e conosciuti o conoscibili al tempo della scelta è idonea a far sorgere l'obbligo procedurale.

Ove tale prevedibilità fosse accertata, la consultazione non potrebbe essere differita al momento dei singoli licenziamenti, poiché la sua funzione preventiva risulterebbe già compromessa.

La dottrina ha efficacemente individuato nella "procedimentalizzazione del potere datoriale" il tratto distintivo della disciplina dei licenziamenti collettivi affermando che il potere organizzativo dell'impresa non viene eliminato né sostituito dalla decisione sindacale; esso viene, però, sottoposto a un procedimento di informazione, confronto e verifica preventiva³⁰. Ne deriva che la comunicazione del 6 settembre 2021 dovrà essere valutata non soltanto sotto il profilo della sua completezza formale, ma soprattutto in relazione alla sua effettiva idoneità a rendere conoscibile il rischio di cessazioni connesso ai trasferimenti e a consentire un confronto utile sulle possibili misure alternative. Soltanto ove tale confronto sia stato avviato in tempo utile, su informazioni adeguate e prima che la scelta organizzativa divenisse sostanzialmente irreversibile, esso potrà reputarsi conforme alla funzione preventiva che la Direttiva e la legge nazionale assegnano alla procedura di consultazione.

6. L'incidenza di *Egenergy* sull'interpretazione della disciplina interna e sui confini della procedura di licenziamento collettivo.

La sentenza appare persuasiva nella misura in cui impedisce che la qualificazione formalmente disciplinare del recesso sia impiegata per sottrarre al computo le cessazioni che trovano la loro origine sostanziale in una riduzione o trasformazione dell'attività aziendale.

²⁹ Il fatto che tutti i lavoratori abbiano successivamente rifiutato il trasferimento non dimostra, di per sé, che il datore dovesse necessariamente *prevedere* tale esito fin dall'origine. Esso rappresenta, tuttavia, un dato che può concorrere, insieme alle circostanze concrete della vicenda, a illuminare la ragionevolezza della prognosi che l'impresa era tenuta a svolgere al momento della progettazione organizzativa.

³⁰ Art. 4, commi 2, 3 e 5, l. 23 luglio 1991, n. 223; art. 2, parr. 1-3, Direttiva 98/59/CE; I. Alvino, *Cessazione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, n. 4, I, 469 ss.

Il principio non equivale, però, all'automatica attrazione nella disciplina dei licenziamenti collettivi di ogni cessazione successiva a un trasferimento perché, ci dice la Corte, occorre un giudizio sequenziale che parte dal verificare la posizione obbligatoria del lavoratore rispetto all'ordine datoriale, passa per il rilievo del luogo della prestazione nell'economia del rapporto e la sostanzialità della modifica, fino ad arrivare alla causa effettiva della cessazione imponendo, sul piano procedurale, la ragionevole prevedibilità di un numero di cessazioni idoneo a integrare la soglia applicativa.

L'incidenza della pronuncia sull'ordinamento italiano passa, innanzitutto, attraverso il canone dell'interpretazione conforme. Il giudice nazionale, quando applica una disposizione attuativa di Direttiva, deve interpretarla, per quanto possibile, alla luce del testo, della finalità e dell'effetto utile dell'atto unionale, utilizzando i metodi ermeneutici ammessi dal diritto interno.

Il limite resta quello dell'interpretazione *contra legem*: non è consentito attribuire alla norma nazionale un significato incompatibile con il suo tenore letterale, la sua struttura o una scelta legislativa inequivoca³¹. Né la Direttiva 98/59/CE può, in quanto tale, imporre obblighi direttamente a carico del datore privato³².

Il problema è quindi stabilire se gli artt. 4 e 24 l. n. 223/1991 possano essere interpretati in coerenza con la nozione euro-unitaria di licenziamento senza oltrepassare tale limite. L'art. 24 richiede che i licenziamenti siano «comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività o di lavoro». La formula valorizza il collegamento funzionale e causale tra le cessazioni e un unitario programma di riorganizzazione, non la sola veste formale del singolo recesso. Essa non consente di attrarre nella procedura ogni dimissione, risoluzione consensuale o cessazione formalmente collegata a una scelta individuale; consente però di includere le cessazioni nelle quali il comportamento del lavoratore costituisca la prevedibile reazione a una modifica unilateralmente imposta e significativamente incidente sull'assetto originario del rapporto, purché ricorrano i requisiti della nozione europea di licenziamento³³.

Sul piano interno occorre coordinare tre livelli, distinti ma interconnessi. L'art. 2103 c.c. disciplina la legittimità del trasferimento tra diverse unità produttive e impone di verificare le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, alla luce anche del contratto individuale e della contrattazione collettiva applicabile. L'art. 1460 c.c. riguarda invece la disciplina dell'inadempimento: se l'ordine di trasferimento è illegittimo o impone una modifica non dovuta, il lavoratore può opporsi soltanto nel rispetto di buona fede e proporzionalità; se il trasferimento è legittimo, il rifiuto ingiustificato può assumere autonoma rilevanza disciplinare. Gli artt. 4 e 24 l. n. 223/1991 disciplinano, infine, la dimensione collettiva della riorganizzazione: l'indagine è diretta a stabilire se una decisione di riduzione o trasformazione dell'attività sia idonea a determinare, direttamente o attraverso prevedibili rifiuti, almeno cinque cessazioni nel periodo previsto dalla legge. Quando tale esito sia ragionevolmente prevedibile, deve essere avviata preventivamente la procedura di informazione e consultazione sindacale. L'espressione «licenziamento indiretto» conserva quindi una funzione descrittiva: segnala il nesso sostanziale

³¹ Sul dovere di interpretazione conforme e v. Corte giust. UE, Grande Sezione, 5 ottobre 2004, cause riunite C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer e a.*, punti 113-119; sulla verifica dell'effetto diretto v. Corte giust. UE, Grande Sezione, 24 gennaio 2012, causa C-282/10, *Dominguez*, punti 24-27; sul rapporto fra primato ed effetto diretto nel senso che il primato non equivale a disapplicazione automatica v. Corte giust. UE, Grande Sezione, 24 giugno 2019, causa C-573/17, *Popławski*, punti 58-68.

³² G. Gaudio, *Licenziamenti collettivi: la nozione di "licenziamento" nel dialogo tra la Corte di giustizia e la Corte di Cassazione*, in *Labor*, 2022, n. 1, 55 ss.; D. Paliaga, *La nozione euro-unitaria*, cit., 1 ss.

³³ Corte giust. UE, *Resorts Mallorca Hotels International*, cit., punti 22-25 e 32; S. Renzi, *I licenziamenti collettivi tra enigmi interpretativi, incertezze applicative e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, n. 3, I, 502 ss.

tra la cessazione e una modifica unilaterale del rapporto disposta dal datore per ragioni non personali.

La sentenza lascia però aperte due questioni applicative di particolare importanza.

La prima riguarda il rapporto tra la *non-doverosità* dell'accettazione della modifica, valorizzata dalla Corte, e le categorie interne relative alla legittimità del trasferimento e all'eccezione di inadempimento. La non-doverosità dell'accettazione, nella logica della Direttiva, non coincide necessariamente né con l'illegittimità del trasferimento *ex art. 2103 c.c.* né con la liceità del rifiuto *ex art. 1460 c.c.* Essa assolve una funzione qualificatoria autonoma perché serve a verificare se l'inosservanza dell'ordine possa essere imputata al lavoratore come ragione personale del recesso o se, invece, la cessazione resti causalmente ancorata alla misura organizzativa datoriale.

La seconda riguarda la dimensione quantitativa e temporale della *prevedibilità*. La funzione preventiva della consultazione non consente di attendere che le cessazioni siano certe o già formalmente compiute; al tempo stesso, non permette di dedurre automaticamente, dalla sola pluralità dei trasferimenti, che i rifiuti supereranno la soglia legale. Il datore deve (*recte* dovrebbe) elaborare una prognosi ragionevole, fondata su dati concreti; il giudice deve verificarne la serietà secondo una prospettiva *ex ante*; le organizzazioni sindacali devono essere poste in condizione di intervenire prima che le conseguenze occupazionali della riorganizzazione divengano irreversibili. La sentenza amplia l'area nella quale le riorganizzazioni aziendali devono essere sottoposte a un confronto collettivo effettivo, senza però comprimere indiscriminatamente il potere organizzativo dell'impresa. Essa impone che le conseguenze occupazionali delle scelte datoriali siano valutate nella loro sostanza e impedisce che gli obblighi procedurali siano elusi attraverso la sola qualificazione formale degli atti adottati.

Resta da ultimo affidato al giudice nazionale il compito di distinguere le ipotesi nelle quali il comportamento del lavoratore esprima un motivo personale, autonomo e causalmente idoneo a fondare il recesso da quelle nelle quali esso costituisce, invece, la conseguenza giuridicamente rilevante della scelta imprenditoriale.

Da tale accertamento, necessariamente contestuale e fondato sulle circostanze della singola vicenda, dipende l'effettiva portata applicativa di *Egenergy*.