CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

RIMVYDAS NORKUS

presentate il 20 marzo 2025

Causa C-249/24

RT,

ED

contro

Ineo Infracom

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia)]

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Licenziamenti collettivi – Direttiva 98/59/CE – Ambito di applicazione – Nozione di "licenziamento" – Accordo collettivo di 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 – Qualificazione delle modifiche contrattuali – Procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori – Obblighi a carico del datore di lavoro »

I. Introduzione

1. Nella presente causa, il procedimento principale trae origine dal licenziamento, lo stesso giorno, di undici lavoratori, tra cui i ricorrenti nel procedimento principale, da parte di una società francese, in applicazione di una normativa nazionale in forza della quale il licenziamento del lavoratore subordinato che ha rifiutato l'applicazione al suo contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo relative alla mobilità interna è pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici.

2. In tale contesto, le due questioni sollevate dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) offrono alla Corte l'occasione, da un lato, di fornire chiarimenti sulla nozione di «licenziamento collettivo», di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/CE (2), e dall'altro, di precisare l'ampiezza, il contenuto e l'attuazione nel tempo degli obblighi a carico del datore di lavoro nell'ambito della procedura di informazione e consultazione, previsto all'articolo 2 di tale direttiva.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

3. Nell'ambito della presente causa assumono rilievo l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettere a) e b), l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 1, primo e terzo comma, della direttiva 98/59.

B. Diritto francese

4. L'articolo L. 2242-21, primo comma, del code du travail (codice del lavoro) francese, come modificato dalla loi nº 2013-504, du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi (legge n. 2013-504, del 14 giugno 2013, sulla tutela del lavoro), e applicabile ai fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»), enuncia che il datore di lavoro può avviare una negoziazione sulle condizioni della mobilità professionale o geografica interna all'impresa nell'ambito di misure collettive organizzative ordinarie senza un progetto di riduzione dell'organico.

5. L'articolo L. 2242-22 di tale codice così recita:

«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».

6. L'articolo L. 2242-23 di detto codice così dispone:

«L'accordo collettivo risultante dalla negoziazione prevista dall'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 riconversione necessariamente previste dall'accordo, il quale specifica l'ambito e le modalità di attuazione della riconversione interna prevista agli articoli L. 1233-4 e L. 1233-4-1».

7. L'articolo L. 2323-6 del medesimo codice, nella versione anteriore alla legge n. 2015-994, del 17 agosto 2015, applicabile ai fatti di cui al procedimento principale, prevede quanto segue:

«Il comitato aziendale deve essere informato e consultato sulle questioni concernenti l'organizzazione, la gestione e l'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».

8. Secondo una giurisprudenza costante della Cour de cassation (Corte di cassazione) (3), dal combinato disposto degli articoli L. 2323-2 e L. 2323-6 del codice del lavoro risulta che la decisione del titolare dell'impresa deve essere preceduta dalla consultazione del comitato aziendale qualora tale decisione riguardi una delle questioni o misure contemplate dalla seconda di tali disposizioni, senza che occorra distinguere a seconda che la decisione di cui trattasi sia una decisione unilaterale o assuma la forma della negoziazione di un accordo collettivo d'impresa riguardante uno degli oggetti legalmente sottoposti al parere del comitato aziendale.

III. Fatti, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

9. La Ineo Infracom SNC è una società francese di opere pubbliche specializzata nelle infrastrutture di telecomunicazione e di digitalizzazione (4).

10. Il 26 aprile 2013 la France Telecom SA ha informato tale società della sua decisione di non rinnovare il contratto in corso per i dipartimenti del Gard e della Lozère. Al fine di compensare la perdita di questo appalto di servizi regionale e in attesa di individuare soluzioni permanenti all'interno del gruppo al quale essa appartiene, la Ineo Infracom ha proposto agli 82 dipendenti dell'agenzia interessata da questa perdita assegnazioni temporanee in altre regioni francesi a partire dal 1º luglio 2013, nell'ambito del regime di spostamento a lunga distanza previsto dalla convention collective nationale des ouvriers des travaux publics (contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai del comparto Opere pubbliche) del 15 dicembre 1992.

11. Il 28 giugno 2013 RT e ED, dipendenti di tale società, hanno rifiutato le 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 (5).

12. Il 9 luglio 2013 tali dipendenti hanno adito, in concomitanza con altri nove dipendenti, il conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunale del lavoro di Nîmes, Francia) per ottenere, oltre al pagamento di danni e interessi, la risoluzione giudiziale del loro contratto di lavoro ai danni del datore di lavoro.

13. Il 29 luglio 2013, considerando che l'attività ordinaria dell'impresa prevedeva regolarmente la ridistribuzione geografica del personale di cantiere in ragione della perdita o dell'aggiudicazione di appalti e che non era programmata alcuna riduzione dell'organico, la Ineo Infracom e diverse organizzazioni sindacali rappresentative hanno concluso un accordo collettivo di mobilità interna (in prosieguo: l'«accordo collettivo di mobilità interna»). In attuazione di tale accordo, sono state inviate due offerte di lavoro a RT e a ED, che le hanno rifiutate, RT il 30 settembre e il 30 dicembre 2013, mentre ED il 27 novembre 2013 e il 20 gennaio 2014.

14. Il 10 giugno 2014, a seguito di tale rifiuto, RT e ED, così come altri nove dipendenti, sono stati ciascuno oggetto di un licenziamento individuale per motivi economici, in applicazione dell'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro.

15. Poiché la loro domanda di risoluzione giudiziale del contratto di lavoro era ancora pendente, RT e ED hanno presentato al conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunale del lavoro di Nîmes) in subordine una domanda di contestazione del loro licenziamento.

16. Con sentenze del 3 aprile 2017, il conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunale del lavoro di Nîmes) ha pronunciato, da un lato, la risoluzione giudiziale del contratto di lavoro di RT ai danni del datore di lavoro, condannando quest'ultimo a pagare al dipendente un risarcimento danni e gli interessi, e ha respinto, dall'altro, le domande di ED.

17. La Ineo Infracom ha interposto appello avverso tali sentenze.

18. Con due sentenze del 1º febbraio 2022, la cour d'appel de Nîmes (Corte d'appello di Nîmes, Francia), annullando la sentenza relativa a RT e statuendo nuovamente, ha respinto le domande di quest'ultimo e ha inoltre confermato la sentenza resa nei confronti di ED. Detto giudice ha rilevato che l'accordo collettivo di mobilità interna sottoscritto il 29 luglio 2013 dalla maggior parte delle organizzazioni sindacali rappresentative della Ineo Infracom, dopo la promulgazione della legge n. 2013-504, indicava espressamente che esso era stato negoziato al di fuori di qualsiasi progetto di riduzione dell'organico. Esso ne ha dedotto che tale impresa non aveva violato le disposizioni degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59, non essendo queste ultime applicabili in assenza di licenziamento collettivo.

19. Successivamente, RT e ED hanno proposto ricorso dinanzi alla Cour de cassation (Corte di cassazione), giudice del rinvio. Essi 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 (6). A loro avviso, il loro datore di lavoro aveva l'obbligo di attuare un piano di salvaguardia dell'occupazione che garantisse ai propri dipendenti l'informazione e la consultazione in tempo utile, secondo

quanto previsto dall'articolo L. 1233-61 del codice del lavoro, così come adeguate misure di accompagnamento e riconversione, se i licenziamenti effettuati da tale datore di lavoro, quand'anche «licenziamenti individuali per motivi economici» ex articolo L. 2242-23 del codice del lavoro, riguardavano almeno dieci dipendenti nello stesso periodo di trenta giorni. Inoltre, RT e ED chiedono, in subordine, che il giudice del rinvio adisca la Corte in via pregiudiziale.

20. È in tali circostanze che la Cour de cassation (Corte di cassazione), con decisione del 3 aprile 2024, pervenuta nella cancelleria della Corte il 4 aprile 2024, 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 [interna] 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 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».

21. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte RT, la Ineo Infracom, il governo francese e la Commissione europea. La Corte ha deciso di non tenere alcuna udienza nella presente causa.

IV. Analisi

22. Ricordo, anzitutto, che, secondo una giurisprudenza costante, il giudice del rinvio è il solo competente ad accertare e valutare i fatti della controversia ad esso sottoposta nonché ad interpretare e applicare il diritto nazionale (7).

23. Per quanto riguarda la normativa nazionale di cui trattasi, dalla decisione di rinvio risulta che l'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro prevede che il datore di lavoro può avviare una negoziazione sulle condizioni della mobilità professionale o geografica interna all'impresa nell'ambito di misure collettive organizzative ordinarie senza un progetto di riduzione dell'organico. È su tale base giuridica che, tenuto conto della riorganizzazione geografica del personale di cantiere in ragione della perdita o dell'aggiudicazione di appalti, la Ineo Infracom e varie organizzazioni sindacali rappresentative in seno a tale impresa hanno concluso un accordo collettivo di mobilità interna.

24. La situazione all'origine della domanda di pronuncia pregiudiziale è caratterizzata dal fatto che, avendo rifiutato di applicare al loro contratto di lavoro le clausole dell'accordo collettivo di mobilità interna, undici lavoratori, tra cui RT e ED, sono stati licenziati lo stesso giorno dalla Ineo Infracom in applicazione della normativa nazionale di cui trattasi, ossia l'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro. In forza di tale articolo, il licenziamento del dipendente, che ha rifiutato l'applicazione al suo contratto di lavoro delle clausole di tale accordo relative alla mobilità interna, si basa su un motivo economico ed è pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici.

25. È in tale contesto giuridico e fattuale che esporrò, anzitutto, alcune considerazioni generali riguardanti l'obiettivo e la portata della direttiva 98/59 (sezione A). Esaminerò poi la portata della prima questione pregiudiziale e proporrò di riformularla (sezione B). Occorre, a mio avviso, verificare l'applicabilità dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva ai licenziamenti di cui trattasi nel procedimento principale, esaminando, in particolare, la nozione di «licenziamento collettivo», ai sensi di tale disposizione, alla luce della giurisprudenza pertinente della Corte. Infine, per rispondere alla seconda questione pregiudiziale, esaminerò la portata degli obblighi incombenti al datore di lavoro nell'ambito della procedura di informazione e di consultazione, prevista all'articolo 2 di detta direttiva, analizzandone il contenuto e l'attuazione nel tempo (sezione C).

A. Considerazioni generali relative agli obiettivi e alla portata della direttiva 98/59

26. Ricordo, in primo luogo, che dal considerando 2 della direttiva 98/59 risulta che essa è diretta a rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nell'Unione. Più in particolare, a termini dei considerando 3 e 7 di tale direttiva, devono costituire oggetto di ravvicinamento delle legislazioni soprattutto le differenze sussistenti tra le disposizioni in vigore negli Stati membri con riguardo alle misure capaci di attenuare le conseguenze derivanti dai licenziamenti collettivi (8). Inoltre, il considerando 4 di detta direttiva enuncia che le differenze tra i livelli di tutela previsti dalle legislazioni nazionali in materia di licenziamenti collettivi possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato interno (9)

27. Devo sottolineare, in secondo luogo, come la Corte ha più volte dichiarato, che, sebbene la direttiva 98/59 garantisca solo un'armonizzazione parziale delle norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, la limitatezza di una simile armonizzazione non può tuttavia avere come conseguenza di privare di effetto utile le disposizioni della direttiva di cui trattasi. Pertanto, uno Stato membro non può, in particolare, adottare un provvedimento nazionale che, seppur atto a garantire ad un livello rafforzato la protezione dei diritti dei lavoratori contro i licenziamenti collettivi, abbia la conseguenza di privare gli articoli da 2 a 4 di tale direttiva del loro *effetto utile* (10).

28. È alla luce di tali considerazioni che occorre esaminare le questioni pregiudiziali sollevate dal giudice del rinvio.

B. Sulla portata della prima questione pregiudiziale e sua riformulazione

29. Occorre, innanzitutto, ricordare che, come risulta da una giurisprudenza costante (11), nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici 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 detto giudice tutti gli elementi di interpretazione che possono essere utili per la soluzione della causa di cui è investito, indipendentemente dalla circostanza che esso vi abbia fatto o no riferimento nell'enunciazione delle sue questioni. Spetta al riguardo alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e in particolare dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia.

30. Nella fattispecie, rilevo che la formulazione della prima questione pregiudiziale si riferisce all'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, *secondo comma*, della direttiva 98/59, in relazione a licenziamenti per motivi economici fondati sul rifiuto, da parte dei dipendenti, dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo di mobilità interna. Più precisamente, i termini in cui tale questione è formulata dal giudice del rinvio sembrano, *prima facie*, suggerire che detta questione si basi sulla premessa secondo cui i licenziamenti per motivi economici di cui trattasi nel procedimento principale sono considerati come una cessazione assimilabile a un licenziamento, ai sensi di tale disposizione.

31. Infatti, nonostante il fatto che il giudice del rinvio non esponga i motivi per i quali la decisione di rinvio fa riferimento a una «cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore» piuttosto che a un «licenziamento collettivo», ai sensi della direttiva 98/59, detto giudice spiega brevemente, ma in maniera chiara, in che modo *l'articolo L. 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro*, di cui trattasi nel procedimento principale, interagisce con altre disposizioni di tale codice. Più precisamente, esso indica che tale disposizione (la quale prevede che il licenziamento fondato sul rifiuto da parte del dipendente dell'applicazione al suo contratto delle clausole dell'accordo collettivo di mobilità interna 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 di detto codice* relative alla procedura di informazione e di consultazione del comitato aziendale o dei rappresentanti del personale qualora il datore di lavoro preveda di procedere a un *licenziamento collettivo per motivi economici di almeno dieci dipendenti in uno stesso periodo di trenta giorni* (12).

32. Dalla decisione di rinvio sembra quindi risultare che è proprio *a causa di tale esclusione* che il giudice del rinvio si chiede se i licenziamenti per motivi economici di cui trattasi debbano essere considerati una «cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, *senza fare riferimento al primo comma di tale disposizione*, che definisce la nozione di «licenziamento collettivo».

33. In tali circostanze, al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, mi sembra pertinente verificare la premessa su cui si fonda la prima questione pregiudiziale sollevata, secondo la quale i licenziamenti per motivi economici di cui trattasi nel procedimento principale costituirebbero una cessazione assimilabile a un licenziamento, ai sensi della direttiva 98/59.

34. A tale proposito, la Commissione ritiene che i licenziamenti in questione debbano essere classificati come «licenziamenti» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 e non come «cessazioni del contratto di lavoro», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di tale direttiva, in quanto RT e ED sono stati licenziati per motivi economici, conformemente all'articolo L. 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro. Il governo francese sembra essere dello stesso parere e ritiene, contrariamente alla Ineo Infracom, che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale debba essere considerata un «licenziamento collettivo» rientrante nell'ambito di applicazione delle disposizioni di tale direttiva.

35. Da parte sua, la Ineo Infracom sostiene che i licenziamenti disposti a seguito del rifiuto dei lavoratori interessati di accettare l'applicazione dell'accordo collettivo di mobilità interna non possono essere considerati quali «effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59. Infatti, l'accordo collettivo di mobilità interna che è stato istituito avrebbe lo scopo di estendere il potere di direzione o di organizzazione del datore di lavoro che intendesse adottare, al di fuori di qualsiasi contesto di riduzione dell'organico, misure correnti di mobilità del suo personale. Per contro, RT sostiene che, in forza della normativa nazionale di cui trattasi, tutte le risoluzioni del contratto di lavoro per motivi economici, compresi i licenziamenti pronunciati sul fondamento dell'articolo L. 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro, dovrebbero essere prese in considerazione al fine di stabilire se il datore di lavoro abbia o meno l'obbligo di istituire e attuare un piano di salvaguardia dell'occupazione.

36. In tali circostanze, sebbene il giudice del rinvio chieda alla Corte soltanto l'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, *secondo comma*, della direttiva 98/59, ritengo che la prima questione pregiudiziale debba essere intesa nel senso che essa è diretta, in sostanza, a stabilire se l'articolo 1, paragrafo 1, *primo comma*, lettera a), di tale direttiva debba essere interpretato nel senso che i licenziamenti per motivi economici basati sul rifiuto da parte dei lavoratori dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo di mobilità interna devono essere considerati come un «licenziamento», ai sensi di tale disposizione, o come una «cessazione del contratto di lavoro» assimilabile a un siffatto licenziamento, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva, in modo tale che essi debbano essere presi in considerazione ai fini del calcolo previsto dalla suddetta disposizione.

37. Di seguito, illustrerò le ragioni per le quali ritengo che la situazione di cui al procedimento principale rientri nell'articolo 1, paragrafo 1, *primo comma*, della direttiva 98/59, cosa che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare in definitiva.

1. Sull'applicabilità dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59

38. In primo luogo, vorrei porre in rilievo che la nozione di «licenziamento collettivo» è definita all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59 come comprendente «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» soddisfa, «a scelta degli Stati membri», requisiti di natura quantitativa (un numero minimo di lavoratori) e temporale (in uno stesso periodo) stabiliti da tale articolo ai fini della sua applicazione (13).

39. È vero che la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di «licenziamento». Tuttavia, tale nozione è oggetto di una giurisprudenza costante della Corte. Da tale giurisprudenza risulta che, in considerazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima e del contesto in cui si colloca l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, occorre rilevare che si tratta di una *nozione di diritto dell'Unione* che non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri. Nel caso di specie, detta nozione dev'essere interpretata nel senso che comprende *qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso* (14).

40. In secondo luogo, occorre rilevare che dalla giurisprudenza in parola emerge che i licenziamenti si distinguono dalle cessazioni del contratto di lavoro le quali, in presenza dei presupposti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, sono assimilate ai licenziamenti per la mancanza di consenso da parte del lavoratore (15).

41. Per quanto riguarda tale distinzione, ritengo, come illustrato dall'avvocata generale Kokott nelle sue conclusioni nella causa Pujante Rivera (16), che il fatto che si tratti di un licenziamento o di una cessazione del contratto assimilabile a un licenziamento ha notevoli effetti pratici. Infatti, come esposto in tali conclusioni, solo i licenziamenti comportano l'applicazione delle disposizioni di tutela previste dalla direttiva 98/59 a favore dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo. Di contro, le cessazioni del contratto di lavoro assimilabili a licenziamenti sono prese in considerazione – e aggiunte – soltanto ai fini del calcolo della soglia per l'applicazione di tale direttiva, senza che i lavoratori interessati possano beneficiare essi stessi di tali disposizioni di tutela. In altri termini, il fine di tale assimilazione riguarda unicamente il «calcolo del numero dei licenziamenti» previsto all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, della suddetta direttiva, il che comporta che le altre disposizioni della medesima direttiva non si applicano ai lavoratori i cui contratti di lavoro sono cessati.

42. Pertanto, in considerazione dell'importanza e delle conseguenze che comporta per i lavoratori interessati la differenza tra «licenziamento» e «cessazione del contratto di lavoro assimilabile a un licenziamento», occorre stabilire, con riguardo alla giurisprudenza pertinente della Corte, se i licenziamenti di cui al procedimento principale possano costituire

«licenziamenti», in forza dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59.

a) Sulla nozione di «licenziamento», ai sensi della direttiva 98/59: giurisprudenza pertinente della Corte

43. Nell'ambito della sua prima questione pregiudiziale, il giudice del rinvio si interroga sulla rilevanza della giurisprudenza derivante dalla sentenza Socha e a. (17). Tuttavia, per meglio valutare se i licenziamenti di cui al procedimento principale rientrino nella nozione di «licenziamento», di cui alla direttiva 98/59, mi sembra ragionevole esaminare altresì la sentenza Pujante Rivera. Inoltre, tale esame mi sembra opportuno in quanto i contesti di diritto e di fatto delle cause che hanno dato luogo a queste due sentenze non sono identici.

1) Sulla sentenza Pujante Rivera

44. La causa che ha dato origine alla sentenza Pujante Rivera riguardava una lavoratrice che aveva chiesto la cessazione del contratto di lavoro sulla base di una normativa nazionale e che, *prima facie*, si poteva ritenere che vi avesse acconsentito (18).

45. In tale causa, una delle questioni era diretta ad accertare se 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 rientri nella nozione di «licenziamento» oppure costituisca una cessazione del contratto di lavoro assimilabile a un siffatto licenziamento. La Corte ha risposto che tale situazione rientra nella nozione di «licenziamento», di cui all'articolo 1, paragrafo 1, *primo comma*, lettera a), di tale direttiva (19). Infatti, la Corte ha considerato che la cessazione del rapporto di lavoro in questione era imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro ai danni del lavoratore. Detta modifica consisteva nella riduzione della retribuzione fissa in misura del 25% della lavoratrice in questione e aveva comportato, in mancanza di accettazione da parte della stessa, la risoluzione del rapporto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo (20).

46. In tale sentenza, la Corte ha, da un lato, ricordato che, alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, in particolare, al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui al suo articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), *non possono essere interpretate restrittivamente*. Dall'altro, essa ha rilevato che, armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi, il legislatore dell'Unione ha al tempo stesso inteso garantire una protezione di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e promuovere il ravvicinamento degli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione (21).

47. A mio avviso, tale risposta, così come formulata dalla Corte, risultava, da un lato, dalla situazione particolare che derivava dall'applicazione della normativa nazionale di cui trattavasi in detta causa e, dall'altro, dalla circostanza che la modifica del contratto di lavoro in

questione, alla quale il datore di lavoro aveva proceduto unilateralmente, corrispondeva a un «licenziamento» in quanto, nonostante l'accettazione di una risoluzione consensuale della lavoratrice interessata, tale modifica comportava per la stessa un «notevole peggioramento» delle condizioni di lavoro riguardo ad elementi essenziali del contratto di lavoro. Per tale ragione, il margine di manovra di tale lavoratrice era limitato e l'accettazione da parte della stessa di una risoluzione consensuale del contratto non era completamente volontaria (22). Pertanto, la Corte ha considerato che detta modifica era avvenuta in assenza di consenso da parte della lavoratrice interessata (23).

2) Sulle sentenze Socha e a. e Ciupa e a. (24)

48. Nelle cause che hanno dato origine alle sentenze Socha e a. e Ciupa e a., erano state imposte modifiche unilaterali dei contratti di lavoro da parte di ospedali di uno Stato membro ai propri dipendenti. In tali cause, la questione che si poneva era, segnatamente, se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 dovesse essere interpretato nel senso che una modifica unilaterale da parte del datore di lavoro, a svantaggio dei lavoratori, delle loro condizioni di remunerazione e che, in caso di rifiuto da parte dei lavoratori, comportava la cessazione del contratto di lavoro, doveva essere qualificata come «licenziamento» ai sensi di tale disposizione (25).

49. In particolare, per quanto riguarda l'avviso di modifica di cui trattasi nella causa Ciupa e a. (26), la Corte ha rilevato che quest'ultimo prevedeva una *riduzione temporanea* del 15% dell'importo della retribuzione e, dopo diversi mesi, il ritorno di tale retribuzione al suo livello iniziale. Orbene, la Corte ha considerato che, benché non si possa contestare che la retribuzione costituisce un elemento essenziale del contratto di lavoro e che una sua riduzione del 15% potrebbe, in linea di principio, essere qualificata come «modifica sostanziale», ciò non toglie che il carattere temporaneo di tale riduzione diminuisce sensibilmente la portata della modifica del contratto di lavoro prevista. La Corte ha quindi dichiarato che spettava in definitiva al giudice del rinvio determinare se la riduzione temporanea della retribuzione in questione dovesse essere qualificata come «modifica sostanziale» (27).

50. Pertanto, la Corte ha stabilito che 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 o a una *modifica sostanziale di un elemento non essenziale* di detto contratto, in entrambi i casi per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore, non può essere qualificato come «licenziamento» ai sensi della direttiva 98/59 (28).

51. Infatti, la risposta della Corte in tali due cause derivava dal fatto che, contrariamente alla modifica di cui trattasi nella causa Pujante Rivera, la quale verteva su una riduzione significativa della retribuzione di un lavoratore, le modifiche *degli elementi essenziali o non essenziali* dei contratti di lavoro in questione erano molto limitate, rispettivamente, dal punto di vista *temporale o quantitativo* (29). In tale contesto, la Corte ha evidenziato che, anche supponendo che, in ciascuna di dette cause, tali modifiche non rientrassero, secondo il giudice del rinvio, nella nozione di «licenziamento», la risoluzione dei contratti di lavoro conseguente al rifiuto da parte del lavoratore di accettare una siffatta modifica doveva essere considerata

una cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59 (30).

52. Alla luce di tale giurisprudenza si pone la questione di quale sia la qualificazione giuridica delle modifiche contrattuali di cui trattasi nel procedimento principale.

b) Sulla qualificazione delle modifiche contrattuali di cui trattasi nel procedimento principale

53. Rilevo, anzitutto, che spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare, tenuto conto di tutte le circostanze del caso di specie, se le assegnazioni proposte, in applicazione dell'accordo collettivo di mobilità interna, di cui trattasi nel procedimento principale, debbano essere qualificate come «modifica sostanziale» (31). Tuttavia, alla luce degli elementi contenuti nella decisione del giudice del rinvio e nel fascicolo nazionale, mi sembra si possano fornire precisazioni dirette a guidarlo nella decisione sul procedimento principale (32).

54. Per quanto riguarda, innanzitutto, la questione se il datore di lavoro abbia proceduto unilateralmente e a svantaggio del lavoratore alle modifiche del contratto di lavoro in questione *per motivi non inerenti alla persona del lavoratore*, ai sensi della giurisprudenza della Corte (33), ricordo che il giudice del rinvio afferma che RT e ED sono stati licenziati per motivi economici a seguito del loro rifiuto di accettare le proposte di lavoro in altre regioni francesi, in applicazione dell'accordo collettivo di mobilità interna.

55. A tal proposito, la Ineo Infracom ha sostenuto che la proposta di mobilità presentata nell'ambito dell'applicazione di un accordo collettivo di mobilità interna non può essere considerata una modifica unilaterale (di un elemento essenziale del contratto), in quanto si limita ad applicare un accordo collettivo sottoscritto da sindacati rappresentativi.

56. È vero, come sottolinea il governo francese facendo riferimento all'articolo L. 2242-23 del codice del lavoro, che le proposte di assegnazione del contratto di lavoro di cui trattasi nel procedimento principale trovano il loro fondamento non in una decisione unilaterale del datore di lavoro, bensì nell'accordo collettivo di mobilità interna. Pertanto, il rifiuto di un lavoratore di accettare siffatte proposte di mobilità potrebbe, in linea di principio, essere considerato come un rifiuto di eseguire il suo contratto di lavoro, quale modificato da tale accordo collettivo, cosicché la risoluzione successiva sarebbe effettuata per un motivo inerente alla persona di tale lavoratore.

57. Tuttavia, come precisa detto governo, da un lato, il cambiamento di assegnazione di cui trattasi nel procedimento principale non risulta automaticamente dall'accordo collettivo di mobilità in questione. Tale cambiamento scaturisce dall'*iniziativa del datore di lavoro* di attuare una misura di mobilità individuale prevista da tale accordo, ossia di procedere *unilateralmente* al cambiamento dell'assegnazione del lavoratore a seguito della perdita di un appalto importante, alle condizioni previste da detto accordo ma *non imposte da quest'ultimo*. Dall'altro, esso indica che, conformemente all'articolo L. 2242-23, terzo comma,

del codice del lavoro, quando il datore di lavoro intende attuare un siffatto provvedimento individuale di mobilità, deve ottenere il consenso del dipendente.

58. Di conseguenza, al pari del governo francese e con riserva di verifica da parte del giudice nazionale, ritengo che, nella misura in cui, conformemente all'articolo L. 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro, il rifiuto del lavoratore di applicare le clausole di un accordo collettivo di mobilità interna al suo contratto di lavoro implichi che il successivo licenziamento sia basato su un motivo economico, pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici, la risoluzione dei contratti di lavoro di cui trattasi a seguito del rifiuto del lavoratore interessato è avvenuta per un motivo *non inerente* alla persona di tale lavoratore.

59. Per quanto riguarda, inoltre, *la natura delle modifiche contrattuali* oggetto del procedimento principale, spetta al giudice del rinvio determinare se la proposta di assegnazione ad un'altra regione sulla base dell'accordo collettivo di mobilità interna debba essere qualificata come «modifica sostanziale degli elementi essenziali» del contratto di lavoro ai sensi della giurisprudenza derivante dalla sentenza Pujante Rivera o, al contrario, quale «modifica non sostanziale di un elemento essenziale» del contratto di lavoro, o quale «modifica sostanziale di un elemento non essenziale» di tale contratto, ai sensi della giurisprudenza derivante dalle sentenze Ciupa e a. e Socha e a. (34).

60. In primo luogo, è fuor di dubbio che il luogo di lavoro costituisca un *elemento essenziale* del contratto di lavoro. A tal riguardo, mi sembra utile ricordare che, come previsto dall'articolo 4 della direttiva (UE) 2019/1152 (35), gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e che tali informazioni comprendano almeno una serie di elementi concreti quali il luogo di lavoro (o l'eventuale clausola di mobilità) (36).

61. In secondo luogo, per quanto riguarda il *carattere sostanziale* delle modifiche dei contratti di lavoro in questione, è chiaro che un'assegnazione in un'altra regione o «zona geografica» può, in linea di principio, essere qualificata come «modifica sostanziale» ai sensi della giurisprudenza della Corte (37). Ciò detto, la qualificazione di tale assegnazione come «sostanziale» dipende da taluni criteri riguardanti, segnatamente, la zona geografica in cui si trova il luogo della nuova assegnazione (in particolare qualora si tratti di un'altra regione), la distanza tra la nuova assegnazione e la zona geografica di assegnazione originaria (ove ciò comporti un cambiamento del luogo di residenza), la durata prevedibile di detta assegnazione (occasionale, temporanea o permanente), l'esistenza e il contenuto di una clausola di mobilità nel contratto di lavoro del lavoratore interessato nonché eventuali misure di accompagnamento dirette a compensare l'assegnazione proposta.

62. Nel caso di specie, contrariamente alle prime proposte di spostamento (38), non risulta in modo chiaro né dalla decisione di rinvio né dal fascicolo di cui dispone la Corte se le assegnazioni proposte, in applicazione dell'accordo collettivo di mobilità interna, fossero temporanee o meno (39). Inoltre, dalle osservazioni del governo francese e dal fascicolo di cui dispone la Corte risulta che, in assenza di una clausola di mobilità, l'assegnazione in un'altra

regione (o in un altro settore geografico) costituisce una modifica del contratto di lavoro che il datore di lavoro non può imporre unilateralmente al lavoratore senza ottenere il suo consenso. A tal riguardo, secondo detto governo, dalla decisione di rinvio risulta che i contratti di lavoro non contenevano clausole di mobilità. Tuttavia, dalla lettura del fascicolo pervenuto alla Corte, si evince dall'allegato al contratto di lavoro di RT che, date le sue mansioni di capocantiere, potevano essere previsti *piccoli spostamenti* (40).

63. Pertanto, un'assegnazione ad un'altra regione può, in linea di principio, essere qualificata come «modifica sostanziale di un elemento essenziale» del contratto di lavoro, ai sensi della giurisprudenza della Corte. Di conseguenza, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, ritengo che la risoluzione del rapporto di lavoro in questione derivi dalla modifica unilaterale, a svantaggio dei lavoratori, da parte del datore di lavoro, di un elemento sostanziale del contratto di lavoro per motivi non inerenti alla persona dei lavoratori (41).

64. Ricordo, in terzo e ultimo luogo, che la Corte si è premurata di precisare che poco importa che talune situazioni siano, nel diritto nazionale, qualificate non come «licenziamenti», bensì come «espirazioni *de iure* dei contratti di lavoro». Infatti, si tratta di cessazioni di contratti di lavoro non volute dal lavoratore e, quindi, di licenziamenti ai sensi della direttiva 98/59. Pertanto, la Corte ha stabilito che qualsiasi normativa nazionale o interpretazione della nozione di «licenziamento», che figura all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che conduca a ritenere che, in una siffatta fattispecie, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un «licenziamento», ai sensi di tale direttiva, altererebbe l'ambito di applicazione della stessa, privandola così della sua piena efficacia (42).

65. Infine, nel caso in cui il giudice del rinvio non sia in misura di constatare l'esistenza di una «modifica sostanziale degli elementi essenziali» dei contratti di lavoro di cui trattasi, ricordo, molto brevemente, che si dovrebbe considerare, alla luce della giurisprudenza della Corte (43), che la risoluzione di tali contratti costituisce una «cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, e che pertanto è necessario tenerne conto ai fini del calcolo del numero complessivo di licenziamenti effettuati, purché vi siano almeno cinque licenziamenti in senso stretto (44).

2. Conclusione intermedia sulla prima questione pregiudiziale

66. Da quanto precede risulta che l'articolo 1, paragrafo 1, *primo comma*, lettera a), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che i licenziamenti per motivi economici, basati sul rifiuto da parte dei lavoratori di applicare al loro contratto di lavoro le clausole di un accordo collettivo di mobilità interna, possono costituire «licenziamenti», ai sensi di tale disposizione, cosicché essi devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo previsto da detta disposizione, vale a dire il numero complessivo di licenziamenti effettuati, per valutare l'esistenza di licenziamenti collettivi.

C. Sulla seconda questione pregiudiziale: ampiezza degli obblighi di informazione e consultazione previsti all'articolo 2 della direttiva 98/59

67. Con la sua seconda questione pregiudiziale 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 del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo collettivo di mobilità interna con organizzazioni sindacali rappresentative dispensano il datore di lavoro interessato dall'informare e consultare i rappresentanti del personale, conformemente a tale disposizione.

68. Il governo francese sostiene che un datore di lavoro che conclude un accordo collettivo di mobilità interna con le organizzazioni sindacali rappresentative soddisfa, *di per sé*, gli obblighi che gli incombono ai sensi dell'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, della direttiva 98/59.

69. Tale approccio non mi convince. Infatti, per stabilire se le trattative in vista dell'adozione di un siffatto accordo collettivo di mobilità interna siano conformi all'articolo 2 della direttiva 98/59 sulla procedura di informazione e di consultazione, il giudice del rinvio dovrà andare oltre la semplice constatazione della conclusione di tale accordo al fine di stabilire, prendendo in considerazione tutte le circostanze pertinenti del caso di specie, se tali trattative soddisfino sia il contenuto degli obblighi incombenti al datore di lavoro, previsti nell'ambito di tale procedura, sia i requisiti applicabili al loro svolgimento nel tempo.

70. Prima di fornire al giudice del rinvio indicazioni volte a coadiuvarlo nelle sue verifiche, tengo a ricordare anzitutto che, come risulta da una giurisprudenza costante della Corte, *l'obiettivo principale* della direttiva 98/59 consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione dell'autorità pubblica competente (45). Per quanto riguarda tale obiettivo, al fine di risolvere i contratti di lavoro, il datore di lavoro che intende effettuare licenziamenti collettivi *deve rispettare le due serie di obblighi di ordine procedurale imposti da tale direttiva*, che si articolano su una procedura in due fasi prevista dagli articoli 2, 3 e 4 di detta direttiva (46).

1. Sul contenuto degli obblighi

71. Per quanto riguarda il contenuto degli obblighi, l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59 dispone che, 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. Dall'articolo 2 di tale direttiva risulta che la procedura di consultazione precede qualsiasi risoluzione dei contratti di lavoro, sancendo un obbligo di negoziazione (47).

72. A tal proposito, la Corte ha già evidenziato che dalla formulazione stessa dell'articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, primo comma, della direttiva 98/59 risulta che le consultazioni ivi previste devono svolgersi al fine di raggiungere un accordo, esaminare almeno le possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi prospettati nonché le possibilità di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali d'accompagnamento e altresì permettere ai rappresentanti dei lavoratori di formulare proposte costruttive sulla base di una serie di

informazioni che devono essere messe a loro disposizione dal datore di lavoro (48). In aggiunta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, lettere a) e b), della medesima direttiva, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di «formulare proposte costruttive», il datore di lavoro deve *in tempo utile nel corso delle consultazioni* fornire loro tutte le informazioni utili e comunicare loro, comunque, per iscritto le informazioni di cui a tale disposizione (49).

2. Sullo svolgimento nel tempo

73. Per quanto riguarda la questione di stabilire il momento a partire dal quale un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59, la Corte sottolinea nella sua giurisprudenza che i termini utilizzati dal legislatore dell'Unione indicano che gli obblighi di consultazione previsti da tale articolo *sorgono anteriormente* alla decisione di tale datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro (50). A tal proposito, la Corte ha precisato che tali obblighi devono essere attuati 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. La Corte ha quindi stabilito che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni previste da detto articolo *qualora intenda effettuare una modifica unilaterale dei contratti di lavoro interessati*, dal momento che, in una situazione di tal genere, detto datore di lavoro deve ragionevolmente attendersi che un certo numero di lavoratori non accetti la modifica del proprio contratto di lavoro e che, conseguentemente, il loro contratto venga risolto (51).

74. Ne consegue, a mio avviso, che la direttiva 98/59 impone al datore di lavoro che gli obblighi di ordine procedurale previsti al suo articolo 2 siano rispettati nel preciso ambito temporale fissato dal legislatore dell'Unione. Tale requisito è quindi corroborato dall'obiettivo perseguito da tale articolo 2, paragrafo 2, che è di evitare o ridurre le risoluzioni di contratti di lavoro. Secondo la Corte, la realizzazione di tale obiettivo risulterebbe compromessa qualora la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori fosse posteriore alla decisione del datore di lavoro (52).

75. Nel caso di specie, spetta al giudice nazionale, e non alla Corte, interpretare il diritto nazionale e valutare se, come sostiene il governo francese, la negoziazione dell'accordo collettivo di mobilità interna possa costituire «l'adozione di una decisione strategica o commerciale» che costringe la Ineo Infracom a prevedere o progettare *licenziamenti collettivi* (53). Tuttavia, alla luce degli elementi contenuti nella decisione di rinvio e nel fascicolo nazionale, mi sembra si possano fornire alcune precisazioni utili alla risoluzione della controversia principale.

76. A tal riguardo, in primo luogo, rilevo che, così come le cause all'origine delle sentenze Ciupa e a. e Socha e a., la presente causa sembra connessa a decisioni economiche che, come risulta dalla decisione di rinvio, non avevano direttamente per oggetto di porre fine a rapporti di lavoro specifici, ma che potevano tuttavia avere ripercussioni sull'occupazione di un certo numero di lavoratori. Infatti, nei limiti in cui la Ineo Infracom ha ritenuto che, alla luce della perdita o dell'aggiudicazione di un appalto di servizi regionale, l'attività corrente dell'impresa implicasse regolarmente la ridistribuzione geografica del personale di cantiere, si è proceduto

alle assegnazioni temporanee senza riduzione dell'organico. Come risulta dalla decisione di rinvio, poiché queste prime proposte di assegnazione si sono rivelate insufficienti, la Ineo Infracom ha ritenuto necessario, ai sensi della normativa in questione, procedere alla negoziazione dell'accordo collettivo di mobilità interna, la cui applicazione le ha consentito di procedere alle *modifiche unilaterali dei contratti di lavoro interessati*, vale a dire alle proposte di assegnazione ad un'altra regione di cui trattasi. Orbene, in una situazione di tal genere, la Ineo Infracom doveva ragionevolmente attendersi che un certo numero di lavoratori non accettasse la modifica unilaterale del loro contratto di lavoro e che, conseguentemente, il loro contratto venisse risolto (54).

77. Pertanto, dal momento che la decisione di indirizzare a RT e a ED proposte di assegnazione a un'altra regione implicava necessariamente che la Ineo Infracom prevedesse licenziamenti collettivi, essa era tenuta, nei limiti in cui erano soddisfatte le condizioni quantitative e di durata definite all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 (55), ad avviare la procedura di consultazione di cui all'articolo 2 di tale direttiva.

78. In secondo luogo, tale conclusione appare obbligata nella misura in cui la finalità dell'obbligo di consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59 e l'obiettivo perseguito, secondo il governo francese, dalla negoziazione dell'accordo collettivo di mobilità interna sembrano, *prima facie*, coincidere, almeno in parte. Infatti, essi sembrano diretti, rispettivamente, a evitare risoluzioni di contratti di lavoro e a ridurne il numero e le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento (56), il che spetta al giudice del rinvio verificare. Infatti, come sottolineato dalla Corte, qualora una decisione che comporti una modifica delle condizioni di lavoro è in grado di consentire di evitare licenziamenti collettivi, la procedura di consultazione prevista all'articolo 2 della direttiva 98/59 *deve essere avviata nel momento in cui il datore di lavoro prevede di procedere a siffatte modifiche* (57).

3. Conclusione intermedia sulla seconda questione pregiudiziale

79. Alla luce di quanto precede, sono del parere che l'articolo 2 della direttiva 98/59 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 le organizzazioni sindacali rappresentative possono dispensare il datore di lavoro interessato dall'informare e consultare i rappresentanti del personale, *a condizione* che gli obblighi previsti da tale articolo, ivi compresi i requisiti relativi alla loro attuazione nel tempo, siano rispettati dal datore di lavoro, circostanza che spetta, in ultima analisi, al giudice del rinvio verificare.

V. Conclusione

80. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, propongo alla Corte di rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) dichiarando quanto segue:

1) L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi

dev'essere interpretato nel senso che:

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 interna possono costituire «licenziamenti», ai sensi di tale disposizione, cosicché essi devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo previsto da detta disposizione, vale a dire il numero complessivo di licenziamenti effettuati, per valutare l'esistenza di licenziamenti collettivi.

2) L'articolo 2 della direttiva 98/59

dev'essere interpretato nel senso che:

l'informazione e la consultazione del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo collettivo di mobilità interna con le organizzazioni sindacali rappresentative possono dispensare il datore di lavoro interessato dall'informare e consultare i rappresentanti del personale, a condizione che gli obblighi previsti da tale articolo, ivi compresi i requisiti relativi alla loro attuazione nel tempo, siano rispettati dal datore di lavoro, circostanza che spetta, in ultima analisi, al giudice del rinvio verificare.

---

1 Lingua originale: il francese.

---

2 Direttiva 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).

---

3 Sezione Lavoro, 5 maggio 1998, impugnazione n. 96-13.498, Bull., V, n. 219.

---

4 Dal fascicolo nazionale trasmesso alla Corte risulta che la Ineo Infracom è un'impresa appartenente al gruppo GDF Suez SA, ora Engie SA.

---

5 Dal fascicolo nazionale di cui dispone la Corte e dalle osservazioni scritte depositate da RT risulta che il periodo di spostamento proposto era stato prorogato al 31 ottobre 2013.

---

6 Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961, nell'ambito del Consiglio d'Europa e riveduta a Strasburgo il 3 maggio 1996.

---

7 V. sentenza del 17 ottobre 2024, NFŠ (C-28/23, EU:C:2024:893, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

---

8 V., in particolare, sentenze del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo (C-55/02, in prosieguo: la «sentenza Commissione/Portogallo», EU:C:2004:605, punto 52), e del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis (C-201/15, in prosieguo: la «sentenza AGET Iraklis», EU:C:2016:972, punto 27).

---

9 Come rilevato dalla Corte, le norme di tutela fissate dalla direttiva 98/59 sono parimenti volte a ravvicinare gli oneri che dette norme comportano per le imprese dell'Unione. V., in tal senso, sentenze del 13 maggio 2015, Lyttle e a. (C-182/13, EU:C:2015:317, punto 43), e AGET Iraklis (punto 41).

---

10 V. sentenza AGET Iraklis (punti 36 e 37 nonché giurisprudenza ivi citata).

---

11 V., segnatamente, ordinanza del 13 ottobre 2021, Liberty Seguros (C-375/20, EU:C:2021:861, punto 51 e giurisprudenza ivi citata), e sentenza del 21 settembre 2023, Juan (C-164/22, EU:C:2023:684, punto 24).

---

12 Le disposizioni escluse dalla normativa in questione sembrano attuare nell'ordinamento francese, in particolare, l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59, cosa che spetta al giudice del rinvio verificare. Secondo la dottrina, il legislatore francese ha integrato le disposizioni di tale direttiva negli articoli L. 1233-1 e seguenti del codice del lavoro. V. Schmitt, M., «Licenciements collectifs», Répertoire de droit du travail. Droit du travail de l'Union européenne, Dalloz, 2025, punto 96. Come giustamente sottolineato dalla Commissione nelle sue osservazioni, alla luce del fascicolo nazionale, dai lavori parlamentari relativi all'articolo L 2242-23, quarto comma, del codice del lavoro risulta che, «[n]el corso delle audizioni, alcuni si sono interrogati sulla conformità di tale disposizione (...) con la direttiva 98/59». Dai numerosi articoli di dottrina citati in tale fascicolo emerge altresì che la dottrina giuridica francese si è interrogata sulla compatibilità con la suddetta direttiva dell'esclusione dalla procedura di consultazione del comitato aziendale, prevista agli articoli da L. 1233-28 a L. 1233-33 di tale codice. V., segnatamente, Morvan, P., «Les accords de mobilité dans la loi du 14 juin 2013», La semaine juridique sociale, n. 18-19, 2014, pag. 1184, in particolare punti 24 e 25.

---

13 V. sentenze Commissione/Portogallo (punto 43) e dell'11 luglio 2024, Plamaro (C-196/23, EU:C:2024:596, punto 24). Quanto al calcolo delle soglie di applicazione della direttiva 98/59, dal fascicolo nazionale risulta che più di 10 lavoratori sugli 82 dipendenti assegnati all'agenzia Sud-Est hanno rifiutato le modifiche contrattuali. A tal riguardo, v. paragrafo 10 e nota 4 delle presenti conclusioni.

---

14 V. sentenze Commissione/Portogallo (punti da 49 a 51) e dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, in prosieguo: la «sentenza Pujante Rivera», EU:C:2015:743, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

---

15 V. sentenze Commissione/Portogallo (punto 56) e Pujante Rivera (punto 49 e giurisprudenza ivi citata). Infatti, come indicato dall'avvocato generale Tizzano nelle conclusioni nella causa Commissione/Portogallo (C-55/02, EU:C:2004:139, paragrafo 46), l'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, si riferisce ai casi in cui il rapporto di lavoro cessi sì a seguito di un'iniziativa del datore di lavoro, ma con il consenso del lavoratore*, nelle ipotesi in cui quest'ultimo viene incoraggiato a prestare tale consenso*, ossia, segnatamente, in cambio di vantaggi finanziari.

---

16 C-422/14, EU:C:2015:544, paragrafo 49.

---

17 Sentenza del 21 settembre 2017 (C-149/16; in prosieguo: la «sentenza Socha e a.», EU:C:2017:708).

---

18 V. sentenza Pujante Rivera (punto 50). La normativa nazionale si caratterizzava per il fatto che il datore di lavoro poteva prevedere unilateralmente talune modifiche essenziali dei contratti di lavoro con la possibilità, per il lavoratore che ne patisce un danno, di licenziarsi e di percepire un'indennità.

---

19 V. sentenza Pujante Rivera (punto 47).

---

20 V. sentenza Pujante Rivera (punti 15, 50 e 52).

---

21 V. sentenza Pujante Rivera (punti 51 e 53).

22 V. sentenza Pujante Rivera (punto 50).

23 V. sentenza Pujante Rivera (punti 15 e 52). V., altresì, paragrafo 41, seconda frase, delle presenti conclusioni.

24 Sentenza del 21 settembre 2017 (C-429/16; in prosieguo: la «sentenza Ciupa e a.», EU:C:2017:711).

25 Sentenze Ciupa e a. (punti 15, 16 e 25) e Socha e a. (punti 11, 12 e 23).

26 Punto 29. V., altresì, sentenza Socha e a. (punto 27).

27 Sentenza Ciupa e a. (punto 30).

28 Sentenze Ciupa e a. (punto 28) e Socha e a. (punto 26).

29 V., in tal senso, sentenze Ciupa e a. (punto 29) e Socha e a. (punto 28).

30 Sentenze Ciupa e a. (punto 31) e Socha e a. (punto 28).

31 V. sentenza Ciupa e a. (punto 30).

32 V., in tal senso, sentenza del 4 maggio 2023, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto» (Lavoro notturno) (da C-529/21 a C-536/21 e da C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374, punto 58 e giurisprudenza ivi citata).

33 V. paragrafi da 44 a 51 delle presenti conclusioni.

34 V. paragrafi da 44 a 51 delle presenti conclusioni.

---

35 Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU 2019, L 186, pag. 105).

---

36 Articolo 4, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2019/1152: «il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi (...)». V., altresì, articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU 1991, L 288, pag. 32), abrogata dalla direttiva 2019/1152 e la cui data di fine della validità era il 31 luglio 2022.

---

37 V. sentenza Pujante Rivera (punto 50).

---

38 Per contro, emerge che i primi spostamenti proposti nell'ambito del programma di spostamenti a lunga distanza, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai del comparto Opere pubbliche, del 15 dicembre 1992, erano temporanei (quattro mesi). V. paragrafo 10 delle presenti conclusioni. La durata di tali spostamenti non è tuttavia rilevante ai fini della presente analisi.

---

39 Secondo il governo francese, l'accordo collettivo di mobilità interna doveva essere applicato per un periodo di cinque mesi, ossia dal 29 luglio al 31 dicembre 2013.

---

40 Dal fascicolo della causa emerge che tale clausola di mobilità era limitata alle regioni PACA e Languedoc-Roussillon.

---

41 V. sentenza Pujante Rivera (punti 15 e 50).

---

42 V. sentenza Pujante Rivera (punto 54).

---

43 V. sentenze Ciupa e a. (punti 29 e 31) e Socha e a. (punti 27 e 28).

---

44 V. sentenza Pujante Rivera (punto 46).

---

45 V. sentenza del 17 marzo 2021, Consulmarketing (C-652/19, EU:C:2021:208, punto 40 e giurisprudenza ivi citata). La direttiva 98/59 non pregiudica la libertà del datore di lavoro di procedere o meno a tali licenziamenti: v. sentenza AGET Iraklis (punti da 28 a 31 e giurisprudenza ivi citata).

---

46 Sulla risoluzione di contratti di lavoro da parte del datore di lavoro senza preavviso, v. le mie conclusioni nella causa Tomann (C-134/24, EU:C:2025:134, paragrafi 67 e 90), attualmente pendente.

---

47 V., in tal senso, sentenza del 27 gennaio 2005, Junk (C-188/03, in prosieguo: la «sentenza Junk», EU:C:2005:59, punto 43), nonché conclusioni dell'avvocato generale Tizzano nella causa Junk (C-188/03, EU:C:2004:571, paragrafo 58).

---

48 V. sentenza AGET Iraklis (punto 39).

---

49 Tali informazioni riguardano in particolare le ragioni dei licenziamenti, il numero e le categorie dei lavoratori interessati, l'organico dello stabilimento, il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti e i criteri di selezione dei lavoratori da licenziare.

---

50 V., in tal senso, sentenze Junk (punto 37), del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a. (C-44/08, in prosieguo: la «sentenza Akavan», EU:C:2009:533, punto 46), e Socha e a. (punto 29).

---

51 V., in tal senso, sentenza Ciupa e a. (punti 34, 35 e 38 e giurisprudenza ivi citata). È quindi la decisione di modificare un elemento sostanziale del contratto di lavoro che determina l'attuazione della procedura di informazione e di consultazione. Pertanto, la risoluzione del contratto può essere decisa dal datore di lavoro solo se quest'ultimo ha adempiuto gli obblighi previsti all'articolo 2 della direttiva 98/59. V., segnatamente, Rodière, P., Droit social de l'Union européenne, 3ª ed., LGDJ, 2022, pagg. 512 e 520.

---

52 V., in tal senso, sentenze Junk (punto 38), Akavan (punto 46) e Socha e a. (punto 29).

53 A tal proposito, il governo francese sostiene che è indifferente che l'articolo L. 2242-21, primo comma, del codice del lavoro preveda che il datore di lavoro può avviare negoziazioni finalizzate alla conclusione di un accordo collettivo di mobilità interna nell'ambito di misure collettive di organizzazione corrente, senza che sia prevista una riduzione del personale. Infatti, il licenziamento di taluni dipendenti è una conseguenza eventuale e prevedibile della conclusione di un siffatto accordo, ma non sarebbe l'obiettivo perseguito dalla conclusione di tale accordo.

54 V., in tal senso, sentenza Ciupa e a. (punti 34, 35 e 38 e giurisprudenza ivi citata).

55 V. paragrafi 10 e 14 delle presenti conclusioni.

56 V., in tal senso, sentenza Akavan (punto 46). Secondo il governo francese, la legge n. 2013-504, che aveva introdotto il dispositivo dell'accordo collettivo di mobilità interna, disciplinato dagli articoli L. 2242-21 e seguenti del codice del lavoro, perseguirebbe il medesimo obiettivo della direttiva 98/59: essa costituirebbe uno strumento che, attraverso la negoziazione interna, consentirebbe di anticipare meglio al fine di evitare riadattamenti improvvisi e comunicazioni tardive, e pertanto di ridurre il numero di licenziamenti per motivi economici. A tal riguardo, osservo, in particolare, che dall'articolo L. 2242-22 del codice del lavoro deriva che qualsiasi accordo risultante dalla negoziazione deve includere non solo i limiti geografici della mobilità interna del lavoratore interessato nel rispetto della sua vita personale e familiare, ma anche misure di accompagnamento alla mobilità, in particolare aiuti alla mobilità geografica, che comprendono in particolare la partecipazione del datore di lavoro alla compensazione di un'eventuale perdita di potere d'acquisto e alle spese di trasporto. V. paragrafo 5 delle presenti conclusioni.

57 Sentenza Akavan (punto 47).