



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Corte D'Appello di Milano**  
**Sezione Lavoro**

**N. R.G. 911/2024**

La Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in persona dei magistrati:

Dott.ssa Serena Sommariva	Presidente
Dott.ssa Giulia Dossi	Consigliera Rel.
Avv. Corrado Gioacchini	Consigliere Aus.

all'udienza del 20 novembre 2024 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di Milano (est. Martini) n. 4327/2023, promossa da

*Parte\_1*

rappresentata e difesa dagli avv.ti Patrizio Bernardo e Claudia Schmiedt ed elettivamente domiciliata presso lo studio legale Delfino e associati *Parte\_2*

[...] , in Milano, via Barozzi n. 2,

- **APPELLANTE** -

contro

*Controparte\_1*

rappresentata e difesa dall'avv. Annalisa Ciaffi, presso il cui studio in Roma, via Galilei n. 45, è elettivamente domiciliata,

- **APPELLATA** -

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti

**CONCLUSIONI**

Appellante: "in riforma dell'impugnata Sentenza, ed in accoglimento delle domande formulate nella Memoria ex art. 416 c.p.c. depositata da *Parte\_1* nell'ambito del giudizio sub R.G. 4559/2023 (pagg. 23 e ss., Memoria difensiva Ceva, All. C), nonché delle domande di cui al presente Ricorso in appello ed in particolare: in via principale:

- respingere le domande formulate dalla Lavoratrice nei confronti di *Parte\_1* [...] in quanto infondate in fatto ed in diritto per i motivi esposti in narrativa.

in subordine:

- nella denegata ipotesi di declaratoria di illegittimità del licenziamento condannare la Società nella misura minima prevista per legge e, in ogni caso, dedotto quanto percepito dalla Lavoratrice, a titolo di aliunde perceptum, dalla data di licenziamento a quella di definizione del giudizio e posta a compensazione la maggior somma percepita a titolo di preavviso pagato.

in ogni caso:

con vittoria di compensi professionali e spese di lite del doppio grado di giudizio”.

Appellata: “Piaccia all’On.le Corte di Appello adita rigettare l’appello e confermare la impugnata sentenza;

Con vittoria di spese competenze e onorari da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario”.

## MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con sentenza pubblicata il 12 febbraio 2024, il Tribunale di Milano in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa n. 4559/2023 R.G. promossa da *Controparte\_1* contro *Parte\_1* in accoglimento delle domande della ricorrente ha così deciso: “annulla il licenziamento intimato alla ricorrente in data 30-1-23 e condanna la convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla effettiva reintegra; -condanna la convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite [...]”.

Nel ricorso introduttivo del giudizio, l’odierna appellata ha esposto:

- di avere lavorato dal 28 novembre 1987 al 1997 presso il Centro di distribuzione di Pomezia del gruppo [REDACTED];
- di essere passata nel gennaio 2004, per effetto di successive fusioni e cessioni di ramo di azienda, alle dipendenze di *Controparte\_2* (dal 2016 denominata *Parte\_1*);
- di avere lavorato dal 2005 presso il settore denominato *Customer Services*;
- di essere stata assegnata dal 2000 al sito di Santa Palomba via [REDACTED] e di avere svolto dall’1 ottobre 2021 mansioni di gestione delle anomalie e delle giacenze per i flussi di spedizione [REDACTED];
- di essere stata licenziata in data 31 gennaio 2023, all’esito di una procedura di licenziamento collettivo aperta il 24 ottobre 2022 presso

l'unità produttiva di Pomezia, Via ██████████ ██████████

- che nella comunicazione di avvio della procedura, premesso che la società impiegava complessivamente circa 730 dipendenti, di cui 34 (2 operai e 32 impiegati) all'interno dell'unità produttiva di Pomezia, via ██████████ ██████████ (denominata il "Deposito"), si affermava che *"i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che determinano la necessità di risolvere i rapporti di lavoro in esame possono essere individuati nella prossima cessazione del contratto di appalto in essere tra Pt\_1 e ██████████ s.p.a. (di seguito la "Committente"). In particolare, presso l'unità produttiva di Pomezia, Pt\_1 ad oggi svolge, per conto della Committente, un complesso di attività aventi ad oggetto il deposito e la movimentazione di merci (Servizi di logistica integrata e Servizi di assistenza tecnica)"*;
- che nella stessa comunicazione la società dichiarava che *"non sono prevedibili nuove commesse anche a medio termine, che possano essere attivate presso il Deposito. A fronte di quanto precede la Società non ha provveduto alla proroga del contratto di affitto del Deposito, che scadrà contestualmente al termine dell'Appalto in data 31.12.2022"*;
- che nel corso della procedura la società non aveva proposto alla lavoratrice alcun trasferimento, ma si era limitata a comunicare l'esistenza di *job posting* per posizioni anche da operaio in tutta Italia;

tutto ciò esposto, *Controparte\_1* ha impugnato il licenziamento sotto una pluralità di profili (incompletezza e non chiarezza della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, legge 23 luglio 1991 n. 223; erronea applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare; incompletezza e non trasparenza della comunicazione di avvio della procedura nella parte in cui vengono illustrate le ragioni che hanno determinato l'esubero di personale; omessa indicazione e, comunque, infondatezza dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali la società ha ritenuto di non poter adottare misure alternative idonee ad evitare la dichiarazione di mobilità) ed ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *"In via principale, accertare e dichiarare la invalidità e/o inefficacia e/o nullità e/o annullabilità del licenziamento intimati alla ricorrente in data 30.1.2023 per l'erronea applicazione dei criteri legali di scelta di cui all'art. 5, l. n. 223/1991, con conseguente applicazione del comma quattro dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e, per l'effetto, ordinare la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato o in altra equivalente e condannare la società resistente al versamento, in favore delle ricorrenti di una indennità risarcitoria commisurata alla ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 1996,28, nella misura massima di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegra.*

*In subordine, accertare e dichiarare per tutti i motivi indicati in narrativa la nullità e/o invalidità e/o inefficacia del licenziamento intimato alla ricorrente per violazione degli articoli 4 e 24 della legge 223 del 1991 e per l'effetto condannare la resistente al versamento in favore delle ricorrenti di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 1996,28, oltre rivalutazione monetaria ed interessi".*

Costituendosi nel giudizio di primo grado, *Parte\_I* ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

Il giudice di prime cure, ricostruiti i fatti e richiamata giurisprudenza di legittimità in tema di applicazione dei criteri di scelta nella procedura di licenziamento collettivo, ha ritenuto fondate le deduzioni svolte in ricorso in ordine alla violazione dell'art. 5, comma 1, e dell'art. 4, comma 9, legge 23 luglio 1991 n. 223.

Ha rilevato, in particolare, che la comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo non forniva alcuna spiegazione della pretesa limitazione dei licenziamenti ai dipendenti impiegati nel Deposito di Pomezia, via  e che "era onere del datore di lavoro *Pt\_I* dimostrare i presupposti per poter legittimamente circoscrivere la platea entro cui effettuare la scelta degli eccedentari, presupposti tra i quali vi era la necessità che la singola unità produttiva, ramo d'azienda, sede o ufficio, costituisse un'articolazione autonoma e che i lavoratori ivi addetti fossero provvisti di una specifica professionalità, caratterizzata da infungibilità ed incomparabilità con quella propria dei lavoratori addetti ad altri siti.

Detto onere non è stato assolto dalla società, posto che il licenziamento è stato comminato sulla base dell'appartenenza dei lavoratori ad un determinato deposito e che i lavoratori svolgevano mansioni di impiegato amministrativo di magazzino o di addetto al magazzino. Si tratta con ogni evidenza di mansioni pienamente fungibili rispetto a tutto il personale impiegato dalla *Pt\_I* sul territorio nazionale, così come nella stessa Regione Lazio (p. 10 memoria), sicché deve ritenersi che la chiusura del deposito di Pomezia (RM) Via  sia stata indicata dalla società illegittimamente sia come motivo determinante dell'apertura della procedura sia come criterio di delimitazione della platea degli esuberanti tenuto conto che l'attività della *Pt\_I* è di fatto omogenea sul territorio nazionale.

In definitiva, *Pt\_I* non ha dimostrato la totale infungibilità dei lavoratori occupati presso il deposito di Pomezia (RM) Via  anzi in memoria ha fornito elementi in senso contrario, considerato che ha ammesso che alcuni dei lavoratori in esubero sarebbero stati riallocati in corso di procedura su posizioni vacanti in altre sedi *Pt\_I* (p. 13 memoria) e ciò a riprova della illegittima riduzione della platea. Sono prive di pregio anche le argomentazioni della società circa l'asserita autonomia funzionale ed operativa del deposito di Pomezia (RM) Via   considerato che i lavoratori ivi addetti erano professionalmente fungibili con

quelli adibiti ad altri magazzini e che è pacifico che al deposito di Pomezia (RM) Via [REDACTED] venisse svolta l'attività propria e tipica dell'azienda resistente, con la sola peculiarità dell'esclusività del cliente.

Inoltre, le motivazioni economiche addotte nelle comunicazioni del 24.10.2022 e del 7.2.2023 riguardano la dedotta impossibilità di ricollocare il personale adibito all'unità di Pomezia e non l'ambito delle posizioni lavorative comparabili con quelle della ricorrente.

Infatti, anche riconoscendo prevalenza al criterio delle esigenze tecniche e produttive, in ogni caso, la convenuta avrebbe dovuto dare conto dei motivi per cui la professionalità della ricorrente non poteva essere utilizzata in azienda e non poteva essere ritenuta fungibile con quella degli altri dipendenti rimasti in azienda.

La società convenuta non ha in alcun modo spiegato i motivi per cui la scelta dei lavoratori da porre in mobilità sia stata limitata ai dipendenti addetti all'unità produttiva soppressa e non sia invece stata estesa ai colleghi con professionalità equivalente addetti alle altre unità.

La posizione della ricorrente, pertanto, avrebbe dovuto essere comparata quanto meno con le posizioni presenti nell'unità di Santa Palomba, via [REDACTED] e di ciò avrebbe dovuto darsi conto nella comunicazione ex art. 4, comma 9, della l. n. 223/91".

Ha ravvisato nei vizi anzidetti una violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300. In applicazione di tale norma ha, perciò, annullato il licenziamento e condannato *Parte\_I* a reintegrare *Controparte\_I* nel posto di lavoro e a corrisponderle un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.996,28) dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo.

Avverso la sentenza ha proposto appello *Parte\_I* affidandosi a due motivi.

Con il primo motivo impugna la pronuncia per aver ravvisato la violazione dei criteri di scelta ex art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223, nonché delle prescrizioni di cui all'art. 4, comma 9, della medesima legge, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo avviata in data 24 ottobre 2022.

Deduce di avere fornito nella comunicazione di avvio della procedura la più ampia e dettagliata descrizione delle incontrovertibili, oggettive e comprovate (anche in quanto incontestate) ragioni che avevano determinato la situazione di eccedenza di personale, implicanti la delimitazione della platea dei lavoratori da licenziare alla sola unità produttiva autonoma di Pomezia, via [REDACTED].

Dette ragioni risiedevano nella decisione, assunta da [REDACTED] s.p.a., di cessare l'appalto in essere tra le parti a far data dal 31 dicembre 2022.

Nella predetta comunicazione Pr\_I aveva reso adeguatamente edotti i destinatari di legge del fatto che dal 31 dicembre 2022 nessuna attività sarebbe più stata svolta in favore di ██████████ s.p.a. e che il sito di Pomezia sarebbe stato definitivamente chiuso, ragion per cui non era possibile adottare misure idonee a porre rimedio alla situazione di esubero ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo.

Nell'ottica del gravame, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, non vi era alcuna necessità di spiegare le ulteriori ragioni della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti impiegati in tale unità produttiva autonoma: il criterio individuato – unico possibile, ad avviso di parte appellante – era stato quello di far coincidere il perimetro delle ragioni tecnico-organizzative fondanti il licenziamento collettivo di cui è causa con la platea dei lavoratori addetti all'unità produttiva autonoma di Pomezia e, per l'effetto, di coinvolgere tutto (e solo) il personale addetto alla stessa.

La scelta dei lavoratori da licenziare, in quest'ottica, non era frutto di un'ingiustificata o pretestuosa unilaterale determinazione della società, atteso che la ragione dell'esubero dell'intero personale impiegato presso l'unità produttiva di Pomezia era incontrovertibilmente dovuta alla cessazione dell'appalto ██████████ fatto da cui, secondo parte appellante, *“deve necessariamente conseguire la delimitazione dei lavoratori da licenziare alla suddetta unità produttiva autonoma”*.

La società ribadisce che, lungi dall'essere un mero magazzino fungente da deposito merci (come sostenuto dalla lavoratrice), l'unità produttiva di Pomezia era un'unità produttiva autonoma suddivisa in più aree operative, che impiegava all'incirca 34 dipendenti e gestiva interamente il ciclo produttivo legato alla fornitura delle merci ai clienti e/o utilizzatori e/o fornitori di ██████████ s.p.a..

Si duole che il giudice di prime cure abbia omesso di indicare le ragioni per le quali aveva ritenuto di escludere che il sito di Pomezia fosse un'unità produttiva autonoma, senza peraltro esperire alcuna attività istruttoria sul punto, con conseguente lesione dell'esercizio del diritto di difesa della società, che aveva articolato numerosi capitoli di prova sul punto.

Critica, inoltre, l'indirizzo giurisprudenziale cui ha aderito la pronuncia impugnata, che ritiene che il richiamo al *“complesso aziendale”*, contenuto nell'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223, abbia il precipuo compito di individuare l'ambito di selezione dei lavoratori da licenziare e che, laddove le professionalità presenti nell'intero complesso aziendale siano in effetti tra loro fungibili, ciò imporrebbe di applicare detti criteri di scelta a tutto il personale in forze.

Siffatta interpretazione, ad avviso di parte appellante, non troverebbe alcun supporto nella lettera della normativa in materia di licenziamenti collettivi ed anzi risulterebbe del tutto *contra legem* e porterebbe a conseguenze inaccettabili sia sul piano sistematico sia su quello concretamente applicativo.

Da un lato infatti – si deduce - il censurato assunto ricostruttivo finisce per *“spezzare irrimediabilmente il nesso che deve necessariamente esistere tra il singolo recesso e la “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro” di cui all’art. 24, L.n. 223/1991, che la legge individua come presupposto indefettibile di legittimità dei singoli licenziamenti da intimare”*.

Dall’altro, tale assunto comporta che vengano interessati al licenziamento collettivo lavoratori afferenti ad unità produttive autonome geograficamente collocate in altre province o regioni, che non possono per definizione avere ricevuto alcuna tutela procedimentale collettiva o pubblica, considerato che la legge 23 luglio 1991 n. 223 prevede l’intervento dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo in cui si trova l’unità produttiva interessata dalla dismissione.

Con il secondo motivo lamenta l’erroneità della condanna della società al pagamento delle spese di lite in favore della controparte e chiede la riforma della sentenza sul punto, deducendo che la complessità della vicenda ed i diversi orientamenti della giurisprudenza, anche di legittimità, succedutisi nel tempo sul tema dell’ambito di applicazione dei criteri di scelta di cui all’art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223 integrano ragioni gravi ed eccezionali analoghe a quelle previste dall’art. 92 c.p.c., che giustificano la compensazione integrale tra le parti delle spese di lite.

Sulla base dei motivi esposti l’appellante *Parte\_1* ha chiesto l’integrale riforma della sentenza di primo grado e l’accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Costituendosi ritualmente in giudizio, l’appellata *Controparte\_1* ha chiesto il rigetto del gravame avversario e la conferma della sentenza di prime cure.

All’udienza del 20 novembre 2024, all’esito della discussione orale, il Collegio ha deciso la causa come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L’appello dev’essere respinto, con integrale conferma della sentenza di primo grado.

In ordine al primo motivo di gravame, è pacifico e documentalmente provato che, in vista della cessazione del contratto di appalto con  s.p.a. prevista per il 31 dicembre 2022, *Parte\_1* ha deciso la chiusura del sito di Pomezia, via  ove la società svolgeva, per conto della committente, *“un complesso di attività aventi ad oggetto il deposito e la movimentazione di merci”* (cfr. comunicazione di avvio della procedura allegata sub doc. 13 fascicolo appellata di primo grado) ed ha individuato quali esuberanti, poi licenziati all’esito della procedura, tutti i lavoratori (in numero di 34) addetti all’appalto e in forze presso il sito anzidetto.

E’ parimenti pacifico ed incontestato in causa che le mansioni svolte da *[...]* *CP\_1* addetta alla commessa  come impiegata dell’area operativa Customer Service, erano pienamente fungibili con quelle degli impiegati addetti alle altre commesse gestite da *Parte\_1* atteso che, secondo quanto

dedotto dalla lavoratrice nel ricorso introduttivo e non contestato dalla società, “per ciascuna commessa tutti gli impiegati svolgono le seguenti mansioni: seguono le spedizioni, acquisiscono e pianificano gli ordini, controllano le spedizioni, gestiscono i resi, controllano la fatturazione, gestiscono i reclami, controllano le giacenze”.

La circostanza è stata, altresì, accertata in sentenza con statuizione non impugnata che ha assunto l'incontrovertibilità propria del giudicato (“i lavoratori svolgevano mansioni di impiegato amministrativo di magazzino o di addetto al magazzino. Si tratta con ogni evidenza di mansioni pienamente fungibili rispetto a tutto il personale impiegato dalla Pt\_I sul territorio nazionale, così come nella stessa Regione Lazio”).

Ciò posto, il Collegio concorda con il giudice di prime cure nel ritenere illegittimo il licenziamento di Controparte\_I per violazione dei criteri di scelta, avendo Parte\_I fatto coincidere l'ambito di selezione dei lavoratori da licenziare con l'insieme degli addetti alla sede di Pomezia, via , di cui aveva decretato la soppressione in ragione della cessazione della commessa .

Vanno, infatti, condivisi i principi enunciati dalla consolidata giurisprudenza di legittimità in punto di delimitazione della platea dei lavoratori entro la quale effettuare la scelta dei destinatari di un licenziamento collettivo, a cui il Tribunale si è uniformato.

A tale riguardo la Suprema Corte ha reiteratamente statuito che “la comparazione dei lavoratori – al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità - non deve necessariamente interessare l'intero complesso aziendale, ma può avvenire (secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive) nell'ambito della singola unità produttiva, purché la predeterminazione del limitato campo di selezione sia giustificata dalle suddette esigenze tecnico- produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale; tuttavia, si è esclusa (da ultimo Cass. n. 20671 del 2023) la sussistenza di dette esigenze ove i lavoratori da licenziare siano idonei - per acquisite esperienze e per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o sedi (tra le recenti v. Cass. nn. 21306, 18416 e 2221 del 2020; in precedenza Cass. n. 13783 del 2006; Cass. n. 21015 del 2015); in altri termini, l'individuazione della platea dei lavoratori interessati non può coincidere automaticamente con quelli addetti all'unità produttiva da sopprimere, senza una ulteriore specificazione relativa alle mansioni effettivamente svolte e alla loro comparabilità con quelle dei lavoratori degli altri settori o unità dell'impresa (cfr. Cass. n. 13953 del 2015; Cass. n. 21015 del 2015; Cass. n. 22672 del 2018; Cass. n. 21886 del 2020); “ne consegue l'illegittimità della scelta in ragione dell'impiego dei lavoratori da porre in mobilità in un reparto soppresso o ridotto, senza tener conto del possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altri settori aziendali” (Cass. n. 33889 del 2022)” (cfr., da ultimo, Cass., 3 luglio 2024 n. 18215).

La pronuncia di legittimità sopra richiamata ha, altresì, ribadito il principio secondo cui *“di per sé, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, non assume rilievo, ai fini dell'esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non soppresse e dislocate sul territorio nazionale, la circostanza che il mantenimento in servizio di un lavoratore appartenente alla sede soppressa esigerebbe il suo trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo”, non contemplandosi, tra i parametri dell'art. 5, l. n. 223 del 1991, “la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile e non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore, destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa, preferisca una diversa dislocazione alla perdita del posto di lavoro” (v. Cass. n. 17177 del 2013; Cass. n. 32387 del 2019; Cass. n. 22040 del 2023)”*.

Il Collegio non vede motivo per discostarsi dai principi enunciati dalla Suprema Corte, non ravvisando in tale assetto ricostruttivo le aporie sistematiche ed applicative denunciate in sede di gravame: contrariamente a quanto opinato da parte appellante, infatti, la soluzione esegetica qui accolta salvaguarda, da un lato, la libertà dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico–produttive ed organizzative e, dall'altro, mira a mitigare l'impatto sociale del licenziamento attraverso l'applicazione dei criteri selettivi (tra cui anzianità e carichi di famiglia) all'intera platea dei lavoratori aventi equivalente professionalità, pur se non direttamente interessati dal processo riorganizzativo.

Se, dunque, la regola generale è che l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire avuto riguardo al complesso aziendale nella sua interezza, al fine di restringere il campo in cui è delimitata la platea dei licenziandi il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, legge 23 luglio 1991 n. 223 le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti di una determinata unità produttiva o settore aziendale ed anche le ragioni per le quali gli addetti alla unità o settore soppresso o ridimensionato non possano essere utilizzati e comparati con dipendenti del restante complesso aziendale, perché, ad esempio, non svolgano mansioni fungibili con quelle di coloro che lavorano nel resto dell'azienda.

Nel caso di specie, come esattamente rilevato dal giudice di prime cure, la comunicazione di avvio della procedura non contiene tali specificazioni ed è, per altro verso, pacifica l'equivalenza professionale tra i lavoratori addetti alla sede di Pomezia ed i lavoratori del restante complesso aziendale.

Tale vizio della procedura si traduce nella violazione dei criteri di scelta ex art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223 e a ciò consegue, a mente dell'art. 5, comma 3, della stessa legge, l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 4,

legge 20 maggio 1970 n. 300 (cfr. Cass., 3 agosto 2018 n. 20502: “qualora il progetto di ristrutturazione aziendale debba riferirsi a più unità produttive ma il datore di lavoro, nella fase di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, tenga conto unilateralmente dell'esigenza aziendale collegata all'appartenenza territoriale ad una sola di esse, si determina violazione dei criteri di scelta per la quale l'art. 5 comma 1 della legge n. 223/1991, come sostituito dall'art. 1 comma 46 della legge n. 92/2012, prevede l'applicazione del comma 4 dell'art. 18 novellato della legge n. 300/1970, norma che riguarda tutte le modalità di applicazione dei suddetti criteri e, quindi, non solo l'errata valutazione o applicazione dei punteggi assegnati ma anche le modalità con cui essi sono attribuiti”); in termini v. anche Cass., 26 settembre 2016 n. 18847).

Alla luce delle considerazioni che precedono risultano irrilevanti le argomentazioni di parte appellante in ordine alla natura di unità produttiva autonoma della sede di Pomezia, via XXXXXXXXXXXX (natura che peraltro, contrariamente a quanto dalla stessa dedotto, il giudice di prime cure non ha negato), essendo tale aspetto ininfluenza al fine di delimitare il perimetro dei lavoratori da comparare.

Da tutto ciò discende l'infondatezza dell'esaminato motivo di gravame.

Va respinto anche il secondo motivo, inerente al regolamento delle spese di lite.

La giurisprudenza di legittimità in tema di delimitazione della platea entro cui deve essere effettuata la scelta dei lavoratori da licenziare, precedentemente esaminata e nel cui solco si colloca la pronuncia di primo grado, è consolidata da oltre un decennio.

Non sussiste, dunque, un'ipotesi di “mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti” ex art. 92, comma 2, c.p.c., né sono ravvisabili “gravi ed eccezionali ragioni” equiparabili alle ipotesi tipizzate nominativamente da detta norma (come risultante a seguito della declaratoria di parziale illegittimità costituzionale ad opera della sentenza n. 77/2018 della Corte Costituzionale), idonee a giustificare la compensazione tra le parti delle spese processuali.

Risulta, pertanto, del tutto corretto il regolamento delle spese di lite secondo soccombenza, disposto dal Tribunale ai sensi dell'art. 91 c.p.c..

Alla luce delle argomentazioni tutte che precedono, dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione, l'appello deve essere respinto, con integrale conferma della sentenza gravata.

Il regolamento delle spese di lite del grado segue il criterio della soccombenza e, tenuto conto del valore della causa e dell'assenza di attività istruttoria, le stesse si liquidano come da dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 13 agosto 2022 n. 147, con distrazione in favore del difensore dell'appellata ex art. 93 c.p.c..

Atteso l'integrale rigetto del gravame, si dà atto che sussistono i presupposti per il versamento, a carico dell'appellante, di ulteriore importo a titolo di contributo

unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, giusta il disposto dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228.

**P.Q.M.**

- rigetta l'appello avverso la sentenza n. 4327/2023 del Tribunale di Milano;
- condanna l'appellante a rifondere all'appellata le spese di lite del grado, che liquida in € 3.500,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge e distrae in favore del difensore *ex art.* 93 c.p.c.;
- ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, a carico dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

Milano, 20 novembre 2024

Consigliera est.  
Giulia Dossi

Presidente  
Serena Sommariva