

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

--

R.G.N. 15260/2025

Cron.

Rep.

Ud. 25/02/2026

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Presidente -

Dott. CARLA PONTERIO

- Consigliera -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. MARIA LAVINIA BUCONI

- Consigliere -

Dott. VALENTINA RICCHEZZA

- Rel. Consigliera -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 15260-2025 proposto da:

[REDACTED] S.R.L., in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli
avvocati [REDACTED];

- ricorrente -

contro

 rappresentata e difesa dall'avvocato

2026

972

- controrricorrente -

avverso la sentenza n. 1052/2024 della CORTE D'APPELLO di
MILANO, depositata il 30/12/2024 R.G.N. 911/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
25/02/2026 dalla Consigliera Dott.ssa VALENTINA RICCHEZZA.



Fatti di causa

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Milano ha respinto il gravame proposto da [REDACTED] s.r.l. avverso la pronuncia del Tribunale della stessa sede che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato in data 30.01.2023 a [REDACTED] [REDACTED] all'esito della procedura di licenziamento collettivo iniziata il 24.10.2022 e ne aveva ordinato la reintegra nel posto di lavoro, con condanna dell'azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal licenziamento all'effettiva reintegra e condanna al pagamento delle spese di lite.

2. La Corte territoriale ha confermato integralmente la sentenza di prime cure, ribadendo la illegittimità del licenziamento in considerazione della non corretta applicazione dei criteri di scelta determinata dalla mancata comparazione della lavoratrice, che svolgeva da ultimo mansioni di impiegata dell'area operativa "Customer service"; con quelle degli impiegati addetti alle altre commesse, ritenendo condivisibile la ricostruzione del primo giudice secondo cui le mansioni di impiegato amministrativo di magazzino o di addetto al magazzino, erano fungibili rispetto a tutto il personale impiegato dalla [REDACTED] sul territorio nazionale, così come nella stessa Regione Lazio, in assenza di un'espressa contestazione, peraltro, delle parti.

La Corte di appello, concordando con il ragionamento del tribunale, evidenziava come i criteri di scelta erano stati violati perché l'ambito della selezione-comparazione, era stato condotto limitatamente alla sede di [REDACTED] via [REDACTED] km



chiusa in ragione della cessazione della commessa Telecom e non già con riferimento al complesso aziendale nella sua interezza e, le ragioni della scelta "limitata", non erano state specificate nella comunicazione di avvio della procedura.

3. Avverso la decisione di secondo grado ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo, s.r.l. cui ha resistito con controricorso

4. Le parti hanno depositato memorie.

5. Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'art. 380 bis. 1 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Con l'unico articolato motivo parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione e falsa applicazione degli artt. 5, comma 1, e 4, comma 3, della l. 223/91, degli artt. 1352 c.c. e ss., nonché dell'art. 1324 c.c., quest'ultimi con riguardo all'interpretazione della comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo.

In estrema sintesi, secondo la ricostruzione operata dalla s.r.l., i giudici del merito avrebbero erroneamente affermato l'incompletezza della comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo, individuando un'omissione informativa nell'assenza di indicazioni circa le ragioni limitanti i licenziamenti ai dipendenti di una determinata unità produttiva ovvero di un settore aziendale, nonché nell'omessa comparazione, nell'ambito dello svolgimento di mansioni fungibili, con i dipendenti del restante complesso aziendale.

1.1 Il motivo è infondato e deve essere respinto.



1.2. La pronuncia impugnata è conforme a consolidata giurisprudenza di questa Corte in punto di delimitazione della platea dei lavoratori entro la quale effettuare la scelta dei destinatari di un licenziamento collettivo (cfr. Cass. n. 1512 del 2024) nonché dei contenuti della comunicazione di avvio della procedura.

1.2.1. Il comma 1 dell'art. 5, l. n. 223 del 1991, stabilisce espressamente che "l'individuazione dei lavoratori da licenziare" deve avvenire avuto riguardo al "complesso aziendale" (cfr. Cass. n. 5373 del 2019).

La platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore o sede territoriale, "purché il datore indichi nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti", con la conseguenza che "qualora nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali" (Cass. n. 12040 del 2021). La delimitazione della platea dei lavoratori destinatari del provvedimento di messa in mobilità o di licenziamento è, peraltro, condizionata (cfr. Cass. n. 981 del 2020; Cass. n. 14800 del 2019) agli elementi acquisiti in sede di esame congiunto, non potendo rappresentare l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma dovendo essere giustificata dalle esigenze



organizzative fondanti la riduzione del personale adeguatamente esposte nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, onde consentire alle OO.SS. di verificare il nesso fra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intenda concretamente espellere (ex plurimis: Cass. n. 32387 del 2019; Cass. n. 203 del 2015; Cass. n. 880 del 2013; Cass. n. 22825 del 2009); ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive, infatti, è necessario che queste siano coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, terzo comma, legge n. 223 del 1991, ed è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata (sin da Cass. n. 8474 del 2005 e, più di recente, Cass. n. 15953 del 2021; Cass. nn. 203, 4678 e 21476 del 2015; Cass. nn. 2429 e 22655 del 2012; Cass. n. 9711 del 2011), ma anche che gli addetti prescelti non svolgessero mansioni fungibili con quelle di dipendenti assegnati ad altri reparti o sedi (cfr., tra le altre, Cass. n. 13783 del 2006; Cass. n. 203 del 2015; Cass. n. 15953 del 2021).

Del resto , si è precisato 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). Alla luce dei sopraesposti principi, recentemente ribaditi da Cass. n. 18215/2024, 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.

Nel caso sottoposto all'attenzione del Collegio è del tutto pacifica la professionalità equivalente dei lavoratori non coinvolti dalla procedura (come ribadito anche a pag. 8 e 9 della sentenza della Corte di appello).

2. Ne consegue che, se la regola legale 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 dovrà indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti di una determinata unità produttiva o settore aziendale, ma 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.

2.1. Nella sentenza impugnata si afferma chiaramente che la comunicazione di avvio della procedura non conteneva tali specificazioni (illustrate le ragioni del licenziamento collegate alla cessazione della commessa Telecom, non si è proceduto alla comparazione rispetto agli altri dipendenti impiegati in altre sedi) e le censure di parte ricorrente si incentrano sull'interpretazione del contenuto della comunicazione offerta dai giudici di prime cure, con apprezzamenti di merito che, lungi dal costituire errori di diritto, per quanto innanzi detto, devono ritenersi sottratti al sindacato in sede di legittimità.

3. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere respinto.

4. La regolazione delle spese di giudizio di legittimità segue il criterio della soccombenza, con liquidazione come in dispositivo.

5. Il rigetto del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115 del 2002 (cfr. Cass., S.U. n. 4315/2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore del difensore della controricorrente. Ai sensi del d.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte delle



ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso nell'adunanza camerale del 21 gennaio 2026.

La Presidente

Margherita Maria Leone

