



avverso la sentenza n. 3747/2019 della CORTE  
D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 17/06/2019 R.G.N.  
2522/2017;

udita la relazione della causa svolta nella camera di  
consiglio del 18/01/2022 dal Consigliere Dott.  
ANTONELLA PAGETTA.

## Rilevato che

1. la Corte di appello di Napoli pronunciando in sede di reclamo ex lege n. 92/2012 ha confermato la sentenza di primo grado di rigetto della domanda di [REDACTED] intesa all'accertamento della illegittimità del licenziamento intimato da [REDACTED] s.p.a. a seguito di procedura *ex lege* n. 223/1991;

2. la Corte distrettuale ha ritenuto legittima la limitazione della platea dei licenziandi ai soli lavoratori addetti all'appalto per l'VIII Municipalità, pacificamente cessato, evidenziando che la società aveva indicato le ragioni di tale limitazione nella lettera di avvio della procedura e che nel corso dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali aveva dettagliatamente esposto le possibilità di un diverso impiego, con offerta alla [REDACTED] di diversa ricollocazione lavorativa in altro Comune, offerta respinta dalla lavoratrice, così come la ulteriore offerta di adibizione ad altro appalto presso il Comune di Rieti; né era fondata la pretesa della lavoratrice di essere ricollocata presso il centro [REDACTED] dove pure era stata in precedenza distaccata presso altra società del gruppo, perché detta ricollocazione sarebbe dovuta avvenire a carico di un soggetto diverso dal datore di lavoro; non vi era prova, infatti, di elementi che consentissero di configurare un unico centro di imputazione tra le società appartenenti al medesimo e comunque il distacco costituiva espressione di un'esigenza temporanea della parte datoriale che non determinava il venir meno del radicamento nella collocazione aziendale di provenienza, vale a dire l'appalto presso la VIII municipalità pacificamente cessato;

3. per la cassazione della decisione ha proposto ricorso [REDACTED] [REDACTED] sulla base di quattro motivi; la parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso;

### **Considerato che**

1. con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 41, comma 2, Cost. in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 4 per avere il giudice di appello omesso il controllo sulla reale sussistenza del motivo oggettivo posto a base del licenziamento vanificando il bilanciamento tra la iniziativa economica privata e la libertà e dignità umana; deduce, inoltre, omesso esame di fatti decisivi ai fini della decisione; sostiene che era stato dimostrato che i dipendenti che Gemeoz EIOR s.p.a. utilizzava nel centro cottura erano tutti cuochi senza nessuna differenziazione tra i gruppi di lavoro, di professionalità e competenze specifiche e che non era stato dimostrato che la perdita dell'appalto per la refezione scolastica della VIII municipalità del Comune di Napoli aveva cagionato un danno economico tale da rendere necessario il licenziamento delle unità lavorative arbitrariamente adibite a tale commessa;

2. con il secondo motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 l. n. 223/1991 per avere il giudice di appello ritenuto correttamente applicati i principi richiamati in tali disposizioni nonché omesso esame di fatti controversi e decisivi sotto il profilo della mancanza di collegamento tra la assunzione della Candurro e l'appalto presso la VIII Municipalità, denuncia inoltre apparenza di motivazione sul punto; sostiene che il giudice del reclamo aveva errato nel ritenere legittimo, in difetto di accordo sindacale, quale unico criterio di selezione del personale quello rappresentato dall'adibizione dei lavoratori licenziati all'appalto cessato e non anche degli altri criteri legali di scelta; in questa prospettiva afferma che gli elementi fattuali acquisiti escludevano che il posto di lavoro della Candurro fosse intrinsecamente legato all'appalto cessato in quanto l'adibizione alla preparazione dei relativi pasti era frutto di mera

organizzazione interna che non instaurava alcuna specifica connessione con l'appalto medesimo, rilevante ai fini della selezione del personale da licenziare;

3. con il terzo motivo deduce mancato esame di un fatto decisivo, oggetto di discussione tra le parti rappresentato dalla assunzione di nuovi lavoratori in epoca successiva al licenziamento;

4. con il quarto motivo di ricorso deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 l. n. 223/1991 per avere il giudice di appello erroneamente ritenuti<sup>o</sup> correttamente applicati i principi richiamati in tali disposizioni in merito all'obbligo di ricollocazione lavorativa; denuncia inoltre omesso esame di fatti controversi e decisivi in relazione alla verifica relativa alla configurabilità tra le varie società del gruppo di un unico centro di imputazione;

5. il secondo motivo di ricorso è fondato;

5.1. la odierna ricorrente, secondo lo storico di lite della sentenza impugnata, ha proposto reclamo avverso la sentenza di primo grado deducendo, tra l'altro, che vi era stata violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in quanto era stato valorizzato il criterio della presunta appartenenza della lavoratrice all'appalto conferito per l'VIII Municipalità senza tenere conto che la procedura si era conclusa senza accordo, cosicché dovevano trovare applicazione tutti i criteri legali e non solo quello riferito alle esigenze tecnico organizzative e produttive;

5.2. la Corte di merito, nel rigettare la impugnazione della Candurro, ha valutato la correttezza della scelta datoriale di procedere al licenziamento della lavoratrice nell'ambito della procedura collettiva, facendo riferimento esclusivo al criterio delle esigenze tecnico organizzative della società e pretermettendo l'applicazione degli ulteriori criteri legali di cui all'art. art. 5 l. n.

223/1991 rappresentati, ~~ai sensi dell'art. 5 legge n. 223 del 1991~~  
dai carichi di famiglia e dall'anzianità;

5.3. la decisione non è conforme alla consolidata giurisprudenza di legittimità secondo la quale la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia, poiché ai fini della corretta applicazione del criterio delle esigenze tecnico- produttive dell'azienda, previsto dalla L. n. 223 del 1991, art. 5, per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei - per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. n. 19105/2017, Cass. n. 203/2015, Cass. n. 9711/2011, Cass. n. 22824/2009, Cass. n. 22825/2009, Cass. n. 13783/2006);

5.4. in base alle considerazioni che precedono il motivo in esame deve essere accolto e la sentenza cassata *in parte qua*, con effetto di assorbimento degli altri motivi;

6. alla Corte di rinvio è demandato il regolamento delle spese del giudizio di cassazione;

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il secondo motivo assorbiti gli altri ; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione, anche ai fini delle spese del giudizio di legittimità.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 18 gennaio 2022

