

Diritto del Lavoro

a cura di MATTIA PERSIANI

con EMILIO BALLETTI, MARINA BROLLO, FRANCO CARINCI, FIORELLA LUNARDON,
SANDRO MAINARDI, MICHEL MARTONE e ROBERTO PESSI

POTERE DISCIPLINARE

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, 30 marzo 2012, n. 5116, pag. 395.

Tempestività della sanzione disciplinare: il termine stabilito dal contratto collettivo decorre dalla data dell'eventuale audizione, di RAFFAELE GAROFALO.

CONTROLLO A DISTANZA SUI LAVORATORI

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, 23 febbraio 2012, n. 2722, pag. 400.

Ancora sulla legittimità dei controlli a distanza ex art. 4 della legge n. 300/1970 diretti a verificare condotte dei dipendenti lesive di beni estranei al rapporto di lavoro, di FEDERICA FINUCCI.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, 9 giugno 2011, n. 12544, pag. 406.

Scelta dei licenziandi e integrazioni del criterio pensionistico, di LUCIA VENDITTI.

POTERE DISCIPLINARE

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, 30 marzo 2012, n. 5116 — LAMORGESE *Presidente* — AMOROSO *Relatore* — SEPE *P.M.* (diff.) — Unicoop Firenze (avv. Maurantonio) - B.D. (avv.ti Scartabelli, Bruni).

Lavoro (rapporto di) — Audizione del lavoratore — Tempestività della sanzione — *Spatium deliberandi* determinato dalla contrattazione collettiva (C.c. art. 2106; L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7).

In tema di potere disciplinare del datore di lavoro, qualora la contrattazione collettiva fissi uno "spatium deliberandi" per l'adozione della sanzione e il lavoratore incolpato faccia richiesta di audizione personale, la tempestività dell'irrogazione deve essere valutata con riferimento all'audizione, o al giorno fissato per l'audizione, atteso che solo da questo momento il datore di lavoro può valutare le eventuali giustificazioni e determinarsi circa l'adozione del provvedimento. (Principio affermato riguardo all'art. 194 del c.c.n.l. del 2 luglio 2004 per i dipendenti della distribuzione cooperativa) (1).

 *Omissis.* — *Svolgimento:* 1. Con sentenza n. 260 del 29/5/2008 il Tribunale di Pistoia, accoglieva il ricorso di B.D., dichiarando l'invalidità del licenziamento intimato dalla società Unicoop Firenze, datrice di lavoro e, conseguentemente, condannando quest'ultima alla reintegra nel posto di lavoro ed al risarcimento danni ex art. 18 Stat. Lav. In particolare il Tribunale di Pistoia ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento, in quanto adottato in violazione delle disposizioni collettive previste in materia di contestazione degli addebiti e licenziamenti disciplinari.

Contestualmente disponeva con separata ordinanza la prosecuzione del giudizio per la trattazione della domanda riconvenzionale introdotta dalla datrice di lavoro, per ottenere la restituzione di Euro 100,00 la cui appropriazione indebita era stata addebitata alla B.

2. Appellava la decisione la Unicoop, concludendo per la riforma della sentenza con integrale rigetto del ricorso.

Resisteva nel grado la B., per il rigetto dell'impugnazione con conferma della sentenza reclamata e riproponendo tutte le eccezioni di merito formulate nel primo grado.

Con sentenza del 20-27 novembre 2009 la Corte d'appello di Firenze rigettava l'appello e condannava la società al pagamento delle spese del grado. — *Omissis.*

Motivi: 1. il ricorso è articolato in quattro motivi.

Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti accordi collettivi di lavoro in relazione alla L. n. 300 del 1970, art. 7 e all'art. 194 del contratto collettivo nazionale di categoria. — *Omissis.*

Con il terzo motivo la società ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, nonchè dell'art. 137 c.c. e dell'art. 194 del contratto collettivo di categoria. In particolare la società deduce la mancata esecuzione del contratto secondo buona fede. — *Omissis.*

3. Il ricorso — i cui quattro motivi possono essere esaminati congiuntamente — è fondato. — *Omissis.*

5. Va premesso che la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 prevede in particolare, come garanzie procedurali per il lavoratore incolpato di addebito disciplinare, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (comma 2) e che i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa (comma 5).

Ferme restando queste garanzie procedurali, la contrattazione collettiva può modularle in termini di maggior favore per il lavoratore incolpato prevedendo, come nella specie, anche un termine per l'adozione del provvedimento disciplinare; ossia uno *spatium deliberandi* massimo fissato in una misura ben precisa — che va a schermare il canone (meno preciso) della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare — perché il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato; giustificazioni che, in ragione delle menzionate

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, 9 giugno 2011, n. 12544 — VIDIRI *Presidente* — CURZIO *Relatore* — GAETA P.M. (diff.) — Ansaldo Energia s.p.a. (avv. Morriconi) - G.E. (avv. Patrizi, Biolé).

Lavoro (rapporto di) — Licenziamento collettivo — Scelta dei lavoratori — Criteri concordati con il sindacato — Requisiti — Criterio pensionistico previsto con salvezza delle competenze professionali considerate necessarie dal datore di lavoro — Legittimità — Esclusione (L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 4, 5, 24).

I criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, individuati dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 5 della legge n. 223/1991, devono essere, tutti ed integralmente, basati su elementi oggettivi e verificabili, in modo da consentire la formazione di una graduatoria rigida e da essere controllabili in fase applicativa, e non possono implicare valutazioni di carattere discrezionale, neanche sotto forma di possibile deroga all'applicazione di criteri in sé oggettivi. (Nella specie, il criterio di per sé oggettivo del raggiungimento dei requisiti pensionistici è stato ritenuto illegittimo poiché previsto «fatte salve le competenze professionali necessarie alla gestione delle aziende, da queste discrezionalmente identificate») (1).

 *Omissis.* — *Svolgimento e Motivi.* 1. Ansaldo Energia s.p.a. chiede l'annullamento della sentenza della Corte d'appello di Genova, pubblicata il 10 marzo 2006, che ha respinto l'appello contro la decisione con la quale il Tribunale di quella stessa città aveva accolto il ricorso di G.E.

2. Tribunale e Corte d'appello hanno ritenuto che il G. venne illegittimamente collocato in Cig e hanno condannato la società a corrispondergli le differenze retributive conseguenti; hanno inoltre dichiarato illegittimo il licenziamento intimato con lettera del 23 luglio 1999, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna al risarcimento del danno ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 18.

3. Sono state ritenute violate più norme in materia di collocazione in Cig e di licenziamenti collettivi contenute nella L. n. 164 del 1975 e nella L. n. 223 del 1991.

4. Il ricorso della Ansaldo è articolato in tre motivi. Il G. si è difeso con controricorso. Ansaldo ha depositato una memoria.

5. Con il primo motivo Ansaldo denuncia violazione della L. n. 164 del 1975, art. 5 e della L. n. 223 del 1991, art. 1, nonché violazione dell'art. 2697 c.c. Il quesito di diritto è duplice: 1. "in caso di ricorso alla Cigs, il lavoratore che intenda far valere l'illegittimità della scelta è tenuto a provare non solo l'esistenza di diversi criteri di selezione, ma anche a dimostrare che la loro applicazione avrebbe comportato la sospensione di altro lavoratore, ovvero che la propria sospensione sia stata determinata da motivi discriminatori?". 2. "ove il datore di lavoro e i sindacati abbiano contrattualmente convenuto un unico criterio di scelta, costituito dalla possibilità di accedere al prepensionamento, e si rendesse possibile il mantenimento in servizio di alcuni lavoratori prepensionabili, tale fatto implica automaticamente la pretestuosità ed illegittimità del criterio di scelta concordato o l'accertamento giudiziale deve essere indirizzato solamente alla fase attuativa della concreta applicazione di quello concordato secondo il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto"?

6. Con il secondo motivo si denuncia violazione della L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5, nonché dell'art. 1, comma 7, della medesima legge e dell'art. 2697 c.c. Il quesito di diritto è il seguente: "allorquando il criterio di scelta convenuto con il

datore di lavoro e le organizzazioni sindacali è un criterio del tutto automatico, come nel caso in esame ove era espressamente previsto uno soltanto e, in particolare, il possesso dei requisiti per fruire dell'indennità di mobilità lunga è possibile formare una graduatoria su altri diversi elementi?".

7. Con il terzo motivo si denuncia violazione della L. n. 223 del 1991, art. 5, nonché dell'art. 116 c.p.c. Il quesito è il seguente: "nell'ipotesi in cui le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine e in presenza di tempestiva articolazione dei mezzi di prova si impone l'utilizzo dei poteri istruttori di cui agli artt. 421 e 437 c.p.c., sollecitati da tale materiale probatorio".

8. Nel terzo motivo non vi è attinenza tra le norme che si assumono violate dalla Corte e il quesito di diritto. Il secondo motivo dà per acquisito che il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale sia del tutto automatico, mentre proprio questo presupposto è in discussione.

9. Al di là di queste incongruenze, le contestazioni delle motivazioni della Corte, da valutare congiuntamente data la loro stretta correlazione, risultano prive di fondamento.

10. La censura centrale e decisiva investe la parte della sentenza in cui si afferma che il criterio concordato non è univoco: Ansaldo assume che il giudizio della Corte si baserebbe su di una lettura non corretta dell'accordo e in genere degli atti di causa. Tale censura non è condivisibile.

11. È vero infatti che costituisce criterio di scelta oggettivo quello per cui i lavoratori da porre in mobilità "vengono individuati sulla base del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di anzianità entro il periodo di decorrenza dell'indennità di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 7, comma 1".

Tuttavia questa oggettività rimane puramente teorica, perché nell'accordo collettivo viene concordato che rispetto all'applicazione di tale criterio sono "fatte salve le competenze professionali necessarie alla gestione delle aziende, da queste discrezionalmente identificate".

12. Fissata una regola oggettiva, si introduce la possibilità di derogarla a discrezionalità dell'azienda.

13. Correttamente Tribunale e Corte d'appello di Genova hanno rilevato l'illegittimità di tale modo di operare.

14. La L. n. 223 del 1991, art. 5, sancisce che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".

15. Dalla lettura della norma si desume che il criterio o i criteri concordati con i sindacati devono essere oggettivi al pari di quelli indicati dalla legge. Possono sicuramente essere diversi da quelli legislativi, ma non possono essere criteri basati sulla discrezionalità.

16. Un criterio basato sulla discrezionalità non è verificabile, mentre la legge impone "il rispetto dei criteri" e quindi dà per presupposto che la loro applicazione sia verificabile. Un criterio non verificabile, in realtà, non è un criterio di scelta, è un diverso modo di fondare il potere di scelta, che prescinde dal rispetto di un criterio oggettivo. E questo vale per tutte le regole contenute nell'accordo, tanto quelle che individuano i criteri, quanto quelle che, eventualmente, consentono deroghe alla loro applicazione.

17. I su indicati principi sono stati costantemente affermati dalla giurisprudenza di questa Corte nella esegesi della L. n. 223 del 1991. Si è sempre specificato che, ai fini della individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, i criteri di scelta devono consentire di formare una graduatoria rigida che consenta di essere controllata, non potendo sussistere un margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro (cfr. Cass., 10 maggio 2002, n. 6765; Cass., 20 giugno 2006, n. 14728; Cass., 22 marzo 2010, n. 6841). Persino nel caso in cui sia stato individuato un unico criterio di scelta, di per sé oggettivo, costituito dalla presenza in capo ai lavoratori dei requisiti per il collocamento in pensione, si è rite-

nuto che tale criterio diviene illegittimo, quando, applicato nella situazione concreta, risulti insufficiente ad individuare in maniera univoca i dipendenti da licenziare, perché coloro che si trovano in questa situazione risultano più numerosi dei lavoratori licenziati (così: Cass., 2 settembre 2003, n. 12781 e Cass., 27 gennaio 2011, n. 1938), rilevando che in tutti i casi in cui la scelta contiene un elemento di discrezionalità la procedura regolata dalla L. n. 223 del 1991 viene vanificata.

18. Ne consegue che, come si è detto, nel caso di specie quanto concordato non può considerarsi legittimo perché, ad integrazione del criterio basato sul possesso da parte dei lavoratori dei requisiti per il pensionamento, si introduce un elemento di rilevante discrezionalità, riconoscendo la possibilità di fare salve “le competenze professionali necessarie alla gestione delle aziende, da queste discrezionalmente identificate”.

19. Deve, pertanto, affermarsi il seguente principio di diritto: “I criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, individuati dai contratti collettivi ai sensi dell’art. 5 della legge n. 223 del 1991, devono essere, tutti ed integralmente, basati su elementi oggettivi e verificabili, in modo da consentire la formazione di una graduatoria rigida e da essere controllabili in fase applicativa, e non possono implicare valutazioni di carattere discrezionale, neanche sotto forma di possibile deroga all’applicazione di criteri in sé oggettivi”.

20. Diventa superfluo esaminare le ulteriori motivazioni della sentenza e le relative censure, nonché le altre ragioni di illegittimità esposte nel controricorso.

21. Il ricorso deve essere rigettato, con conseguente condanna della parte che perde il giudizio alla rifusione delle spese.

(1) Scelta dei licenziandi e integrazioni del criterio pensionistico

Nel caso deciso un’impresa aveva pattuito con il sindacato il criterio di scelta dei lavoratori da licenziare consistente nel raggiungimento dei requisiti per andare in pensione entro il periodo di mobilità, «fatte salve le competenze professionali necessarie alla gestione delle aziende, da queste discrezionalmente identificate».

L’illegittimità di tale regola selettiva, già dichiarata nel giudizio di merito, risulta condivisa dalla Cassazione nella sentenza qui pubblicata.

Osserva infatti la S.C. che i criteri di scelta concordati con i sindacati *ex art. 5 legge n. 223/1991*, devono essere oggettivi e verificabili al pari di quelli, sussidiari, indicati dalla norma, mentre nella specie era stato convenuto un criterio di per sé oggettivo, giacché costituito dal possesso di requisiti pensionistici, ma derogabile dall’azienda sulla base di elementi rimessi alla sua discrezionalità, in quanto tali non verificabili.

Di qui la conclusione che l’adottato criterio, così integrato, si risolve nel reintrodurre, sia pure nell’area dei comparabili, un potere discrezionale del datore di lavoro di scegliere chi licenziare: e ciò collide con la limitazione di quel potere perseguita dalla legge me-

dante l’imposizione di criteri atti a garantirne un esercizio non arbitrario ma imparziale e verificabile¹.

Anche in altre similari vicende, caratterizzate da criteri convenzionali che lasciano spazio ad apprezzamenti tecnico-produttivi del datore di lavoro agganciati a parametri non sempre precisati, la giurisprudenza di legittimità ha manifestato analogo orientamento, con la finalità di garantire operazioni selettive trasparenti e motivate nell’interesse dei lavoratori coinvolti, inevitabilmente in conflitto tra loro.

Ad esempio, il criterio delle «professionalità non più compatibili con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative», con il quale l’accordo sindacale regolava la selezione dei licenziandi, è stato ritenuto criterio del tutto generico che non consente un controllo effettivo ed oggettivo delle singole posizioni lavorative ed una loro comparazione al fine di una scelta improntata a razionalità e non a, sempre possibili, condotte discriminatorie o prive di qualsiasi sostegno logico-giuridico².

In altra fattispecie, assai vicina al caso in esame, l’accordo aveva previsto il criterio pensionistico, pure con correttivi basati sui carichi familiari per l’ipotesi di dipendenti con pari requisiti per andare in pensione, riservando tuttavia all’azienda la facoltà di mantenerne in servizio una quota «allo scopo di salvaguardare la funzionalità della struttura operativa ed organizzativa aziendale in tutte le sue componenti». Tale clausola di riserva, secondo la S.C., integrava il criterio pensionistico nel senso di consentirne la deroga a favore di un certo numero di lavoratori senza però fissare precisi parametri per individuarli, donde l’illegittimità del pattuito meccanismo selettivo, in quanto sulla sua applicazione incidevano scelte derogatorie discrezionalmente operabili per sottrarre alcuni licenziabili dalla cerchia dei licenziandi³.

Nella medesima prospettiva volta a presidiare la correttezza della selezione, peraltro, il controllo giudiziale riguarda non solo il contenuto dell’accordo, scrutinando in particolare gli eventuali parametri valutativi delle esigenze aziendali, ma pure il contenuto della comunicazione finale dei licenziamenti effettuati, prescritta al datore di lavoro dall’art. 4, comma 9, legge n. 223/1991, e comprensiva, appunto, della «puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta».

Da un lato, invero, può accadere che l’accordo, attestandosi sulla formula del corrispondente criterio legale, rimandi alle «esigenze tecnico-produttive ed organizzative» senza fornire ulteriori indicazioni. D’altro lato, proprio dal mantenimento in servizio di alcuni dipendenti, tra quelli licenziabili secondo l’esclusivo criterio pensionistico concordato, è stata dedotta la non chiara e corretta applicazione del criterio selettivo, il quale a sua volta non può essere successivamente disapplicato o modificato dal datore di lavoro cui altrimenti si consentirebbe di riappropriarsi di un potere

¹ Per un’adesione in dottrina, v. MARINELLI, *I licenziamenti per motivi economici*, Torino, 2005, 193.

² Cass., 8 novembre 2007, n. 23275, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2008, I, 276. Analogamente, per la genericità del criterio che, ai fini della scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione, adotta quello della rotazione compatibilmente alle esigenze tecniche, produttive ed organizzative, v. da ultimo Cass., 14 mag-

gio 2012, n. 7459, ed ivi ampi riferimenti; per alcune applicazioni, nella giurisprudenza di merito, del principio di eshaustività dei criteri selettivi in materia di cigs, cfr. le due pronunce in pari data di Trib. Roma 24 marzo 2009, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, II, 841, con nota di FRAIOLI.

³ Cass., 18 marzo 2010, n. 6560, in *Guida Lav.*, 2010, n. 20, 26 (m).

discrezionale nell'individuazione dei lavoratori da licenziare⁴.

Analogamente, quando quel criterio, con previsione ritenuta di «innegabile equità»⁵, risulti adottato congiuntamente con quello delle esigenze tecnico-produttive, deve darsi analitica indicazione delle modalità con cui essi hanno reciprocamente interagito nella selezione operata, come è stato recentemente ribadito censurando la relativa omissione da parte del datore di lavoro, che assumeva quelle esigenze come menzionate dall'accordo non in funzione integrativa del criterio pensionistico bensì al mero fine di confermare l'operatività di quest'ultimo nei confronti di tutto il personale occupato⁶. Come pure l'interpretazione dell'accordo può venire in rilievo al fine di derivarne o meno una menzione delle esigenze aziendali indirizzata a restringere la selezione secondo i requisiti pensionistici ad un determinato ambito coerente con la concreta riorganizzazione⁷.

Su tali versanti si richiede, a garanzia del diritto dei lavoratori ad operazioni selettive equanime e trasparenti in queste come in altre vicende in cui le esigenze aziendali rilevino per limitare o eseguire la selezione, che lo scrutinio del giudice si appunti ad accertare se il datore di lavoro abbia dato conto delle ragioni d'impresa seguite per scegliere i licenziandi, esplicitandole ed indicando come le abbia applicate: omissioni e lacune, infatti, ridondano in violazioni della normativa sui licenziamenti collettivi, nella parte in cui esclude apprezzamenti discrezionali nella delimitazione dell'ambito dei lavoratori interessati e nella loro individuazione.

Così, si ritiene necessario dettagliare sia le ragioni, derivanti dai motivi dell'eccedenza, che giustificano

paragoni circoscritti o per sedi separate⁸, sia quali parametri di funzionalità aziendale, eventualmente prevalenti⁹, siano stati utilizzati nel paragone, con motivazioni atte ad escludere aprioristiche alterazioni della cerchia dei comparabili nonché della comparazione stessa.

In questo contesto, vale rilevare come la pronuncia in esame ribadisca la legittimità del criterio pensionistico in sé considerato¹⁰, ritenendola compromessa da una previsione integrativa formulata in maniera da introdurre un rilevante elemento di discrezionalità nella scelta interna al gruppo selezionato alla stregua di quel criterio.

Non è un caso, al riguardo, il richiamo in motivazione dell'orientamento che analogamente conclude quando tale criterio risulti essere l'unico concordato in sede sindacale e, una volta applicato nella situazione concreta, riveli lacune per individuare i dipendenti da licenziare, consentendo così al datore di lavoro scelte discrezionali¹¹.

Anche se, in mancanza di un sottocriterio o di un criterio aggiuntivo, utile a raggiungere un numero sufficiente di lavoratori rispetto ai licenziamenti da effettuare oppure per selezionare ulteriormente tra coloro in possesso dei requisiti pensionistici, non mancano pronunce favorevoli ad ammettere che il datore di lavoro possa integrare la lacuna in via interpretativa, scegliendo i dipendenti con pensione più prossima o di ammontare più elevato, o mediante il ricorso ai criteri legali o, ancora, riferendosi esclusivamente alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale¹².

LUCIA VENDITTI

⁴ Cass., 22 marzo 2010, n. 6841, in *Not. Giur. Lav.*, 2010, 612.

⁵ Così, sul rilievo che in tal modo si tiene conto dell'esigenza di una più efficiente riorganizzazione dell'impresa non disgiunta da quella di addossare la ricaduta degli effetti negativi della riduzione di personale sui soggetti che, per essere prossimi a pensione, hanno la capacità economica di meglio ammortizzare detti effetti, Cass., 21 settembre 2006, n. 20455, in *Foro It.*, 2007, I, c. 1846.

⁶ Nel senso che l'accordo fosse da interpretarsi come volto a stabilire il criterio pensionistico in unione con il criterio delle esigenze aziendali, con conseguente estensione della doverosa comunicazione finale anche alle modalità con le quali tali esigenze erano state applicate, v. Cass., 27 gennaio 2011, n. 1938.

⁷ Per l'illegittimità della selezione limitata dal datore di lavoro ad un solo reparto giacché l'accordo, secondo cui doveva tenersi conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative correlate al possesso dei requisiti per fruire del trattamento pensionistico entro il periodo di mobilità, era da interpretarsi come diretto ad imporre la selezione nell'ambito dell'intera struttura aziendale poiché «la crisi aveva investito, in un unico contesto cronologico e causale, anche altri reparti e settori dello stesso complesso produttivo», v. Cass., 25 gennaio 2006, n. 1405, in *Not. Giur. Lav.*, 2006, 209.

⁸ Ragioni normalmente consistenti nell'infungibilità di mansioni tra lavoratori prescelti o viceversa esclusi dalla riduzione di personale, ma talvolta legate a questioni logistiche o geografiche: rispettivamente v. di recente, ed ivi ulteriori riferimenti, Cass., 3 maggio 2011, n. 9711, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1051, con

nota di DONINI; Cass., 2 dicembre 2009, n. 25353, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, II, 771, con nota di COMANDÉ.

⁹ Il diffuso orientamento a favore della possibile prevalenza delle esigenze aziendali nell'applicazione di concorrenti criteri legali o contrattuali (v. ad es. Cass., 9 agosto 2004, n. 15377, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, 476, con nota di SITZIA; Cass., 10 giugno 1999, n. 5718, in *Foro It.*, 1999, I, c. 2519) implica comunque che detti concorrenti criteri non possano essere pretermessi sulla base della addotta necessità di sopprimere determinate posizioni lavorative, allorché si tratti di posizioni relative a mansioni fungibili nell'ambito aziendale (Cass., 10 luglio 2002, n. 10058, in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, 794, con nota di TIMELLINI) ovvero ricoperte da lavoratori privi dei requisiti pensionistici concordati come rilevanti per la comparazione (Cass., 25 gennaio 2006, n. 1405, cit.).

¹⁰ Per tale consolidato orientamento, v. di recente Cass., 16 maggio 2011, n. 10729; Id., 27 gennaio 2011, n. 1938, cit., ed ivi riferimenti.

¹¹ Cfr. Cass., 2 settembre 2003, n. 12781, in *Lav. Giur.*, 2004, 121, con nota di MANNACIO; Id., 27 gennaio 2011, n. 1938, cit.; RIGANÒ, *L'accordo sindacale sui criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 206 ss.

¹² Per la prima soluzione, v. Pret. Milano 31 maggio 1996, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1996, 1031, con nota di SCARPELLI; per la seconda, v. Cass., 7 dicembre 1999, n. 13691; per la terza, v. Id., 13 settembre 2002, n. 13393, in *Dir. Lav.*, 2002, 583, con nota di FABOZZI; Cass., 28 agosto 2000, n. 11264, in *Impresa*, 2000, 1606; Id., 28 luglio 2000, n. 9956, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, II, 579, con nota di CARO.