

Cass, sez. lav., 6 maggio 2021, n. 12040

Angelo Zambelli
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale
Federico D'Addio
Senior Associate
Grimaldi Studio Legale

Con la sentenza del 6 maggio 2021, n. 12040, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito importanti principi in materia di licenziamenti collettivi e, in particolare, con riferimento ai criteri di scelta e al loro ambito di applicazione.

Prima di analizzare nel dettaglio la motivazione della sentenza, è opportuno ricostruire i fatti di causa anche in ragione della loro notevole risonanza mediatica.

Il fatto

Almaviva Contact, società facente parte dell'omonimo gruppo che opera, a livello globale, nei settori della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (*Information & Communication Technology*) e dei servizi di esternalizzazione (*CRM Customer Experience*), nel dicembre 2016 portava a compimento un licenziamento collettivo di 1.666 lavoratori occupati in due distinte divisioni di Roma e di 845 lavoratori impiegati nell'unità produttiva di Napoli.

Una delle lavoratrici impiegate nella sede di Roma impugnava il recesso datoriale, lamentando la nullità e, comunque, l'illegittimità dello stesso per violazione dei criteri di scelta e, più in generale, degli obblighi informativi di cui all'art. 4, comma 3 della legge n. 223 del 1991.

Licenziamenti collettivi e applicazione dei criteri di scelta ad un'unica unità produttiva

La Cassazione consolida importanti principi in materia di licenziamenti collettivi intervenendo in particolare su: la necessaria completezza informativa della comunicazione di apertura della procedura; la legittimità dell'individuazione dei lavoratori in esubero limitatamente a singole unità produttive anziché con riguardo all'intero complesso aziendale; la legittimità della prevalenza esclusiva di uno dei tre criteri di scelta previsti dalla legge stabilita dall'accordo sindacale

LE MASSIME

Licenziamenti collettivi - criteri di scelta - ambito di applicazione - delimitazione a una sola unità produttiva - legittimità

La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare è consentita solo quando sia giustificata da ragioni tecnico produttive e organizzative che devono essere espressamente indicate nella comunicazione di avvio della procedura di riduzione del personale, come previsto all'art. 4, commi 2 e 3, della legge n. 223/1991. È, pertanto, legittima la limitazione della selezione nel caso in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca a una sola unità produttiva o a un singolo reparto, a condizione che siano indicate nella comunicazione preventiva le ragioni di tale delimitazione, anche con riferimento alla infungibilità delle mansioni tra i lavoratori interessati e quelli addetti in altre realtà organizzative, e le ragioni per cui non è possibile ovviarvi con un trasferimento a unità produttive vicine, non potendosi considerare tali quelle poste a 500 km di distanza.

¶ Cass, sez. lav., 6 maggio 2021, n. 12040

Licenziamenti collettivi - criteri di scelta - esigenze tecnico-produttive ed organizzative - prevalenza - legittimità

L'art. 5, comma 1 della legge n. 223/1991 impone che i criteri di selezione del personale da licenziare, ove non predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, debbano essere osservati in concorso tra loro nell'ambito di una valutazione complessiva: ciò non esclude che l'accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. individuate all'art. 4, comma 2, della legge n. 223/1991, possa accordare prevalenza esclusiva ad uno solo di quei criteri, segnatamente a quello delle esigenze tecnico-produttive, sempre che il criterio così individuato sia obiettivo, generale, ragionevole, non discriminatorio e, comunque, coerente con le finalità dell'istituto del licenziamento collettivo.

¶ Cass, sez. lav., 6 maggio 2021, n. 12040

Sia il Tribunale che la Corte di Appello di Roma ritenevano legittimo il licenziamento intimato.

In particolare, la Corte territoriale accertava che la comunicazione preventiva inviata alle organizzazioni sindacali illustrava correttamente le ragioni della crisi che rendevano necessario il licenziamento collettivo e anche le ragioni per le quali l'ambito entro il quale doveva essere operata la scelta degli esuberanti era limitato alle due divisioni di Roma e all'unità produttiva di Napoli.

Con riguardo a quest'ultimo profilo, il giudice del gravame escludeva qualsiasi vizio della procedura sulla base del fatto che la comunicazione preventiva esplicitava che l'ubicazione ad almeno 500 chilometri di distanza delle sedi non interessate (Milano, Palermo, Catania e Rende) rendeva antieconomico un eventuale trasferimento collettivo alternativo al licenziamento e che, in ogni caso, le mansioni degli operatori c.d. *inbound* (come l'appellante), addetti alle divisioni e alle unità soppresse, non erano fungibili con quelle degli operatori c.d. *outbound*.

Avverso tale sentenza la lavoratrice proponeva ricorso per cassazione affidato a tre motivi. La società resisteva con controricorso.

I motivi della decisione della sentenza in commento

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, dopo aver ricostruito il contesto normativo della disciplina dei licenziamenti collettivi ed aver affrontato la *ratio* sottesa alle norme che presidiano la scelta dei lavoratori, ha rigettato il ricorso per cassazione della lavoratrice, confermando così la sentenza di secondo grado.

In primo luogo, la decisione ribadisce che la scelta dell'imprenditore di cessare o ridurre la propria attività costituisce "esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art. 41 Cost." ¹.

Da questo fondamentale principio deriva viene fatto derivare un importante corollario: che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi secondo le regole dettate dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991

ha la "sola funzione" di consentire il "controllo sindacale" sulla effettività della scelta imprenditoriale ².

La novità della disciplina introdotta dal legislatore del 1991 è consistita, infatti, proprio nell'aver sostituito il controllo giudiziale *ex post* con un controllo *ex ante* affidato alle organizzazioni sindacali, le quali sono state munite, a tal fine, di incisivi poteri di informazione e di consultazione.

Il quadro normativo sopra descritto, prosegue la Corte di Cassazione, comporta che il controllo devoluto al giudice riguarda soltanto la "correttezza procedurale" dell'operazione e l'esistenza del nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli licenziamenti, ma non anche l'esistenza o la valutazione delle specifiche ragioni della riduzione del personale: devono considerarsi, pertanto, inammissibili le censure volte a contestare violazioni degli artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991 e a investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla effettiva esistenza di esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva, a meno che non venga data prova di "maliziose elusioni" dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e, più in generale, delle procedure di mobilità tese a operare discriminazioni tra i lavoratori ³.

Sulla base di queste premesse di carattere generale, la Suprema Corte ha esaminato e deciso le questioni sottoposte alla sua attenzione che riguardavano:

- a) la completezza informativa della comunicazione di apertura della procedura;
- b) la legittimità dell'individuazione della platea degli esuberanti limitatamente a singole unità produttive (le due divisioni romane) anziché con riguardo all'intero complesso aziendale;
- c) la legittimità dell'individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori e la loro corretta applicazione anche con riguardo al profilo della fungibilità, o no, delle loro mansioni.

a) La comunicazione di apertura della procedura

La Suprema Corte, dopo aver ricordato i contenuti ⁴ e

1. Cfr., in tal senso, anche Cass., 22 dicembre 2008, n. 29936 (citata nella sentenza in commento) ma anche Cass., 6 aprile 2009, n. 8222; Cass., 26 luglio 2005, n. 15643; Cass., 22 marzo 2004, n. 5700.

2. Cfr. anche Cass. 6 settembre 2019, n. 22366; Cass., 26 luglio 2005, n.15643; Cass. 22 marzo 2004, n. 5700.

3. Cfr. in tal senso anche Cass. 6 ottobre 2006, n. 21541; Cass., 3 marzo 2009, n. 5089; Cass., 26 novembre 2018, n. 30550.

4. La sentenza in commento ha, infatti, ricordato che la comunicazione preventiva da inviare alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive

le finalità⁵¹ della comunicazione di avvio della procedura di mobilità nonché le conseguenze del mancato rispetto degli stessi⁶¹, ha precisato che ciò che conta ai fini della legittimità di tale comunicazione è l'“*idoneità in concreto*” della stessa a rendere le OO.SS. effettivamente edotte degli aspetti individuati dall'art. 4, comma 3 cit.⁷¹.

Ciò posto, atteso che la Corte d'Appello di Roma aveva accertato la completezza e l'eshaustività della comunicazione preventiva⁸¹, la Corte di Cassazione non ha potuto che rilevare, stante la congruità della motivazione della sentenza di secondo grado (neppure censurata dalla lavoratrice sotto il profilo dei criteri ermeneutici adottati), l'insindacabilità di quell'accertamento in sede di legittimità.

b) La limitazione della platea degli esuberanti a singole divisioni o unità produttive

Passando alla seconda e fondamentale questione sottoposta alla Suprema Corte, risulta dagli atti di causa che, nella comunicazione preventiva, la società aveva specificamente circoscritto il progetto di ristruttura-

zione e di ridimensionamento aziendale alle unità produttive di Roma e Napoli, indicando, in modo analitico, anche le ragioni ostative ad un'estensione della comparazione al personale impiegato presso altre unità produttive (Milano, Palermo, Catania e Rende)⁹¹.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha ricordato che l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, ai sensi dell'art. 5, comma 1 della legge n. 223/1991, “*in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale*” nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi o da accordi aziendali, ovvero, in mancanza, dei criteri legali, tra loro concorrenti, dei carichi di famiglia, dell'anzianità di servizio e (nuovamente) delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative¹⁰¹.

Da ciò deriva il principio secondo cui, “*essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell'impresa per addivenire al suo risanamento*”, dalla medesima scelta “*non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare*”¹¹¹.

associazioni di categoria (vd. art. 4, comma 2, l. n. 223/1991) deve contenere: a) i motivi che determinano la situazione di eccedenza; b) i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali non risultano possibili rimedi alternativi ai licenziamenti; c) il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato; d) i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale e delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti (vd. art. 4, comma 3, l. n. 223/1991).

5. La Suprema Corte ha precisato che l'obbligo di informazione scritta in questione è volto a garantire che l'interlocutore sindacale sia nelle condizioni di esercitare “*in maniera trasparente e consapevole*” un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale.

6. L'inadempimento dell'obbligo di fornire le informazioni di cui all'art. 4, comma 3 della legge n. 223/1991 dà luogo all'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura ai sensi dell'art. 4, comma 12 della medesima legge (cfr. in tal senso anche Cass. 3 luglio 2015, n. 13794 e Cass., 16 gennaio 2013, n. 880).

7. Cfr. anche Cass., 18 novembre 2016, n. 23526 che rinvia a sua volta a Cass., 6 ottobre 2006, n. 21541 e Cass., 21 febbraio 2012, n. 2516.

8. Comunicazione che constava, secondo quanto si legge nella sentenza in commento, di ben 13 pagine.

9. Nella comunicazione preventiva si leggeva testualmente che la società riteneva “*insostenibile sul piano economico, produttivo e organizzativo*” e anche “*incompatibile*” con la situazione di grave criticità aziendale all'epoca in essere “*l'applicazione dei criteri di scelta all'intero organico aziendale*”, ciò non solo per “*la distanza geografica di queste due unità produttive dagli altri siti aziendali*”, ma anche perché ciascun sito produttivo aveva caratteristiche peculiari tali da rendere infungibili le risorse ivi presenti con il personale impiegato presso le altre sedi e, inoltre, le commesse non potevano essere agevolmente spostate da un sito all'altro e, quindi, da una popolazione professionale a un'altra, se non attuando interventi formativi, organizzativi e logistici anche questi incompatibili con la situazione economica in cui versava l'azienda.

10. Nello specifico, il citato articolo 5 richiama, al suo interno, le “*esigenze tecnico produttive ed organizzative*” per ben due volte: nella prima parte, esse si riferiscono all'ambito di selezione; nella seconda parte, le medesime esigenze concorrono in un momento successivo, con gli altri criteri di scelta, alla individuazione del singolo lavoratore. Dal primo richiamo è stato dedotto il formale rilievo attribuito dal legislatore al nesso di causalità tra la decisione di procedere ad una riduzione di personale tramite licenziamento collettivo e la conseguente individuazione della platea dei lavoratori da licenziare, cfr. C. Pisani, Nesso di causalità e criteri di scelta per la mobilità dei lavoratori, in Giust. Civ., 1999, n. 9, pp. 387 e ss., che richiama, fra i tanti, M. D'Antona, Riduzione di personale e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. 223/91, in Foro it., 1993, I, p. 2034; A. Vallebona, Il licenziamento collettivo per riduzione del personale, in Mass. giur. lav., 1992, p. 434; R. Del Punta, La legge n. 223/91 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico, in Quaderni dir. lav. rel. ind. 1997, 13-14, pp. 333 e ss.

11. Cfr. in tal senso anche Cass., 19 maggio 2005, 10590.

Ora è vero che la lettera della citata disposizione riferisce le esigenze tecnico-produttive all'intero "complesso aziendale" (vd. sempre art. 5, comma 1, l. n. 223/1991), ciò proprio per "ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta" e, quindi, approntare "garanzie contro il pericolo di discriminazioni" che si possono verificare "quanto più si restringe l'ambito della selezione"¹². Tuttavia, per la consolidata giurisprudenza di legittimità, la delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità è, comunque, possibile, ma "solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative" di cui all'art. 4, comma 3 cit.¹³, e cioè quando i motivi dell'esubero e l'impossibilità di misure alternative (come, ad esempio, i trasferimenti o l'assegnazione a mansioni equivalenti) conducano coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta.

In ogni caso, non è possibile riconoscere una "necessaria corrispondenza" tra l'indicazione della collocazione del personale in eccedenza e la determinazione dell'ambito di scelta dei lavoratori da licenziare. In altri termini, ove la soppressione o la ristrutturazione progettata riguardasse un unico reparto, questo non giustificherebbe, *ex se*, la delimitazione della platea dei licenziabili al personale impiegato in quel reparto (quei dipendenti potrebbero, infatti, svolgere mansioni assolutamente identiche a quelle ordinariamente svolte in altri reparti). Di conseguenza, soltanto l'esistenza di ulteriori ragioni tecnico-produttive ed organizzative potrebbe giustificare la limitazione della selezione.

In definitiva, l'orientamento giurisprudenziale richiamato dalla sentenza in commento ritiene legittima la delimitazione della platea dei lavoratori cui applicare i criteri di scelta qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o a uno specifico settore dell'azienda, a

condizione però che sussistano oggettive esigenze tecnico-produttive ed organizzative e che le stesse siano state esplicitate nella comunicazione preventiva¹⁴. In questi casi, la Corte di Cassazione richiede, in particolare, che i lavoratori addetti all'unità produttiva o al settore interessato dal licenziamento collettivo siano dotati di "professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre"¹⁵.

c) L'individuazione dei criteri di scelta e la loro corretta applicazione anche con riguardo al profilo della fungibilità delle mansioni

Interpretato così il quadro normativo di riferimento, la Suprema Corte ha ritenuto "congrua, articolata e attenta" la motivazione con la quale la Corte territoriale ha accertato la conclusione di un accordo aziendale avente ad oggetto, fra le altre cose, la limitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta ai lavoratori *inbound* delle sole sedi di Roma e di Napoli e ha altresì dichiarato legittima la prevalenza del criterio delle "esigenze tecnico-produttive ed organizzative" con esclusione degli ulteriori criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio¹⁶.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha aggiunto che l'art. 5 della legge n. 223 del 1991 impone al datore di lavoro una "valutazione globale" dei criteri di selezione legali, non escludendo però la possibilità che venga accordata "prevalenza" ad uno dei suddetti criteri, come quello delle esigenze tecnico-produttive, sempre che tale scelta trovi giustificazione in fattori obiettivi che devono essere in concreto provati dal datore di lavoro e, comunque, non devono celare intenti elusivi o discriminatori.

Nel caso di specie, la ragionevolezza della limitazione della platea dei lavoratori da licenziare e del criterio di scelta applicato è stata ravvisata dalla Corte

12. Cfr. Cass., 19 maggio 2005, n. 10590 espressamente richiamata nella sentenza in commento.

13. Cfr. sempre Cass., 19 maggio 2005, n. 10590.

14. In particolare, il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione preventiva: da un lato, le ragioni che limitano i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, dall'altro lato le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine.

15. Cfr. anche Cass., 11 luglio 2019, n. 17177; Cass., 12 gennaio 2015, n. 203; Cass., 1° agosto 2017, n. 19105; Cass., 11 dicembre 2019, n. 32387.

16. La funzione dell'accordo collettivo ex art. 5 della legge n. 223/1991, che può essere concluso dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. indicate all'art. 4, comma 2 della legge n. 223/1991, è proprio quella di individuare negoziabilmente i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare che devono essere generali, obiettivi e coerenti con i fini perseguiti dalla legge in materia di mobilità, ciò sempre nel rispetto dei principi di non discriminazione (art. 15, l. n. 300/1970) e di razionalità (art. 3 Cost.).

territoriale su due presupposti combinati tra loro: la “distanza geografica” di oltre cinquecento chilometri delle unità produttive interessate rispetto agli altri siti aziendali e l’infungibilità delle mansioni ¹⁷, ossia l’assenza di professionalità equivalente tra i lavoratori interessati e quelli addetti ad altre unità produttive ¹⁸.

Osservazioni conclusive

La sentenza in commento, con un’articolata ed esauritiva motivazione, ha ribadito e consolidato importanti principi in materia di licenziamenti collettivi.

In primo luogo, può dirsi ormai pacifico, anche perché espressamente sancito, seppur in via generale, dal diritto positivo (vd. art. 30 della legge n. 183/2010) ¹⁹, il principio secondo cui il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all’accertamento dei presupposti di legittimità previsti dalla legge o dai contratti collettivi e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono soltanto al datore di lavoro.

Questo principio è conseguenza diretta di un ordinamento che sancisce la libertà di iniziativa economica (art. 41, comma 1 Cost.) e, pertanto, istituisce un sistema di economia di mercato di tipo capitalista, pur mitigandone i caratteri attraverso altre disposizioni e principi generali a presidio dei diritti fondamentali della persona, dell’eguaglianza e della dignità umana (artt. 2, 3, 39 e 41, comma 2 Cost.).

Il suddetto principio, calato peraltro, nell’ambito dei licenziamenti collettivi, si declina nel senso che come anche ricordato dalla sentenza in commento, il protago-

nista assoluto nelle procedure di mobilità è il sindacato (e/o le RSA/RSU) che è chiamato ad effettuare, sulla base dei poteri informativi e consultivi allo stesso conferiti, un controllo *ex ante* sulla effettività e sull’inevitabilità della programmata riduzione del personale ²⁰.

Secondo tale orientamento, pertanto, il giudice è tenuto a verificare soltanto la “correttezza procedurale” dell’operazione e l’esistenza del nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli licenziamenti, ma non anche l’esistenza delle specifiche ragioni tecniche, organizzative e produttive, a meno che non sia stata fornita la prova di “maliziose elusioni” dei poteri di controllo delle OO.SS. attraverso, ad esempio, un’informazione non veritiera o incompleta.

Quanto alla questione se la platea dei lavoratori da licenziare possa essere, o no, limitata ad una singola parte dell’azienda, la Suprema Corte ha condivisibilmente riaffermato il principio, invero risalente al regime antecedente all’entrata in vigore della legge n. 223/1991 ²¹, secondo cui è possibile, a talune condizioni, applicare i criteri di scelta in un ambito (unità produttiva, stabilimento o addirittura reparto o ufficio) più ristretto dell’intero complesso aziendale.

In sintesi, le condizioni al ricorrere delle quali è possibile limitare l’ambito di comparazione tra i lavoratori sono:

- a) l’esistenza di ragioni tecniche produttive o organizzative che giustifichino una simile delimitazione (come ad es. il fatto che il progetto di ristrutturazione si riferisca ad un settore specifico dell’azienda) ²²;
- b) l’esistenza di ragioni per le quali non è possibile

17. L’infungibilità delle mansioni era stata ravvisata dalla Corte territoriale nella peculiarità di ogni sito produttivo in relazione alle commesse lavorate che richiedevano, ciascuna, una diversa e specifica formazione nonché la conoscenza del cliente da parte del personale c.d. inbound. Nel caso di specie è stata decisiva l’impossibilità di un “agevole spostamento” del personale dall’uno all’altro sito produttivo se non attraverso interventi formativi, organizzativi e logistici incompatibili, sul piano economico e produttivo, con la situazione in cui versava l’azienda.

18. Cfr. anche Cass., 19 maggio 2005, n. 10590; Cass., 11 luglio 2013, n. 17177; Cass., 9 marzo 2015, n. 4678; Cass., 12 settembre 2018, n. 22178.

19. Com’è noto, l’art. 30, comma 1 della legge n. 183/2010 stabilisce che «In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile e all’articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell’ordinamento, all’accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

20. In dottrina è stato osservato, anche alla luce degli orientamenti della Corte di giustizia dell’Ue formati con riferimento alla direttiva 98/59/CE, che il diritto dei singoli lavoratori è “recessivo” o “cedevole” rispetto al diritto di informazione, consultazione e negoziazione del soggetto collettivo sindacale, cfr. R. Del Punta, F. Scarpelli (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 1368 e i riferimenti bibliografici ivi contenuti.

21. Cfr., fra le altre, Cass., 1 giugno 1983, n. 3750; Cass., 11 febbraio 1989, n. 853; Cass., 9 giugno 1993, n. 6418.

22. Cfr. in tal senso anche Cass., 4 novembre 1997, n. 10832; Cass., 26 settembre 2000, n. 12711; Cass., 28 aprile 2006, n. 9888 (relativa alla

(o è eccessivamente oneroso e, comunque, incompatibile con la crisi aziendale) trovare soluzioni alternative (come il trasferimento presso altre unità produttive troppo distanti o l'assegnazione di mansioni che richiedano una professionalità specifica non posseduta dai lavoratori interessati, è questo il c.d. criterio della infungibilità delle mansioni)²³;

c) la specifica esposizione di tutte queste ragioni e circostanze di fatto nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità di cui all'art. 4, comma 2 della legge n. 223/1991²⁴.

Ovviamente non è possibile stabilire *a priori* quali siano le ragioni che giustificano una simile delimitazione o quale sia la "distanza" oltre la quale è esclusa la comparazione tra unità produttive²⁵. Resta, però, fermo il principio secondo cui l'imprenditore, al ricorrere di effettive e obiettive ragioni di tipo tecnico, organizzativo o produttivo, può legittimamente delimitare la platea del personale al quale applicare i criteri di scelta ad una sola porzione dell'azienda²⁶.

D'altro canto, anche la dottrina, sin dai primi commenti alla legge n. 223 del 1991, si è espressa in tal senso, ciò anche in considerazione del fatto che ragionare diversamente, e cioè ritenere che la selezione

debba essere necessariamente compiuta con riferimento all'intero "complesso aziendale", potrebbe portare a delle conseguenze abnormi e irragionevoli (come, ad esempio, l'obbligo di trasferimenti collettivi verso altre sedi o l'impiego di risorse eccessive per erogare la formazione necessaria)²⁷.

La sentenza in commento è apprezzabile anche nella parte in cui fa chiarezza sulle funzioni e sui limiti dell'accordo sindacale in materia di determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (vd. art. 5, comma 1, legge n. 223/1991). Fermo restando il necessario rispetto delle norme inderogabili di legge (tra cui quelle in materia di discriminazioni) e dei principi generali di ragionevolezza, di obiettività e generalità nonché di coerenza rispetto alle finalità della legge in materia di mobilità/riduzione del personale, è principio ormai saldo in giurisprudenza quello secondo cui l'accordo sindacale ben può privilegiare il solo criterio delle esigenze tecnico-produttive e organizzative con esclusione degli ulteriori criteri legislativi dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio²⁸.

Criterio che, peraltro, è stato ritenuto dalla stessa giurisprudenza di legittimità il "criterio più coerente"²⁹ con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale. ●

soppressione di un singolo reparto), tutte richiamate in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, Tomo II, ed. V, Giuffrè, 2017, p. 2003.

23. Cfr. in materia anche Cass., 7 luglio 2015, n. 13953 e Cass., 11 dicembre 2012, n. 22655 che impongono al datore di lavoro di indicare nella comunicazione preventiva anche le ragioni per cui non ritiene di avviare ad alcuni licenziamenti col trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta.

24. Cfr., fra le altre, Cass., 9 marzo 2015, n. 4678; Cass., 11 luglio 2013, n. 17177; Cass., 12 novembre 2012, n. 19644, tutte richiamate in A. Zambelli, *Crisi aziendale e rapporto di lavoro. Licenziamenti e altre forme di cessazione del rapporto*, *Il Sole 24 Ore*, 2018, n. 1, p. 149.

25. In un caso in cui si discuteva del licenziamento collettivo dei manutentori pulitori del servizio di vagone letto sui treni, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittima la delimitazione della platea ad un ambito territoriale di cento chilometri dalla sede dove si era verificata l'eccedenza di personale in quanto il tipo di lavoro svolto non rendeva gli addetti fungibili sull'intero territorio nazionale essendo necessario svolgere le mansioni in loco (cfr. Cass., 22 aprile 2005, n. 8474). In ogni caso, tale valutazione dovrebbe essere devoluta al prudente apprezzamento del giudice da svolgersi anche alla luce della maggiore o minore propensione alla mobilità territoriale del mercato del lavoro di riferimento, cfr. in tal senso E. Gragnoli, *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, Cedam, 2006, pp. 204-205.

26. Secondo un orientamento, è onere del datore di lavoro di allegare e provare l'esistenza di oggettive esigenze tecnico-produttive (specificamente indicate nella comunicazione preventiva) che, lette in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, giustificano la limitazione della platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale, non essendo sufficiente il semplice richiamo alla diversa dislocazione geografica dei dipendenti e ad un'affermata, ma non meglio precisata né dimostrata, impossibilità di trasferimento (cfr. Cass., 2 dicembre 2009, n. 25353).

27. Cfr., fra gli altri, F. Liso, *La nuova legge sul mercato del lavoro: un primo commento*, in *Lav. Inf.*, 1991, n. 18, pp. 14-15; U. Carabelli, *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1994, n. 62, pp. 245-246.

28. Cfr. in tal senso anche Cass., 19 maggio 2006, n. 11886.

29. In tal senso, oltre alla sentenza in commento, cfr. anche Cass., 19 maggio 2006, n. 11886; Cass., 21 settembre 2006, n. 20454; Cass., 13 dicembre 2016, n. 25553.