

RECESSO

La disciplina del recesso nel rapporto di lavoro dirigenziale

giovedì 20 aprile 2023

Salazar Paola Avvocato in Milano
Petracca Nicola Avvocato in Roma

La categoria dei dirigenti è oggi particolarmente al centro dell'attenzione nell'ambito del rinnovamento delle modalità di gestione del rapporto di lavoro che si stanno affacciando nel post-pandemia. È utile fare il punto su alcune caratteristiche del rapporto di lavoro e sulle particolarità del rapporto fiduciario che lega il dirigente all'imprenditore.

Tra le figure dei prestatori di lavoro, il dirigente è colui al quale la legge riconnette caratteristiche particolari, soprattutto in relazione alle modalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di una figura professionale caratterizzata da rilevanti margini di autonomia e discrezionalità nell'ambito delle dinamiche proprie del rapporto di lavoro. Proprio in ragione delle funzioni che gli sono ordinariamente affidate all'interno dell'impresa e del particolare legame fiduciario con il datore di lavoro, che permette al dirigente di imprimere un indirizzo e un orientamento specifici al complessivo governo dell'impresa, pur nel quadro delle direttive programmatiche della parte datoriale, la legge identifica per tale categoria alcune regole specifiche, legate proprio alla sua posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa.

Risulta ormai parzialmente superata in giurisprudenza la contrapposizione tra dirigenti "apicali" – ossia i dirigenti che occupano, nell'organizzazione dell'impresa, delle posizioni di vertice che sono espressione dell'indirizzo imprenditoriale - e dirigenti così detti "convenzionali" o "minori", che sono tali solo in forza del loro inquadramento contrattuale. La natura meramente convenzionale della qualifica deve essere dimostrata dalla parte che la deduce. In particolare, secondo la giurisprudenza, l'onere probatorio incombe sul lavoratore che, impugnando il licenziamento, rivendichi la reintegrazione e contesti lo svolgimento di mansioni riconducibili alla categoria dirigenziale (cfr. Cass., Sez. lav., 2 settembre 2010, n. 18998).

Sul piano dell'inquadramento, la giurisprudenza ha più volte affermato che la qualifica dirigenziale non è incompatibile con una molteplicità di livelli dirigenziali e, pertanto, non spetta solamente ai dirigenti apicali, così definiti "alter ego dell'imprenditore", capaci con le loro decisioni di influenzare l'intero andamento aziendale. Essa deve essere riconosciuta anche a chi, per l'indubbia qualificazione professionale, nonché per l'ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità, dovendosi, a tal fine, fare riferimento, in considerazione della complessità della struttura dell'azienda, alla molteplicità delle dinamiche interne, nonché alle diversità delle forme di estrinsecazione della funzione dirigenziale (Cass., Sez. lav., 24 giugno 2009, n. 14835; Cass., Sez. lav., 19 settembre 2005, n. 18482).

Il dirigente è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato e il riconoscimento della qualifica dirigenziale è compatibile con la soggezione a direttive programmatiche di indirizzo e

di orientamento aziendale (Cass., Sez. lav., 18 marzo 2014, n. 6230).

Tutte le tipologie di dirigenti sono oggi al centro dell'attenzione nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa e nel quadro della revisione delle modalità di gestione del rapporto di lavoro, che sono il frutto dell'adozione di quei modelli organizzativi di tipo orizzontale e non gerarchico che si stanno affermando nel post-pandemia. Anche la categoria dei dirigenti è oggi coinvolta da quest'opera di rinnovamento generale. Si fa riferimento, ad esempio, agli stili di leadership, alla capacità di gestire e organizzare il lavoro da remoto, alla disponibilità a farsi portatori di forme di organizzazione più flessibile del lavoro, alla rinuncia al controllo diretto e a forme di gestione di tipo autoritario, a favore di più incisive forme di collaborazione nella gestione integrata delle persone, tenendo conto delle particolarità e delle caratteristiche che ogni individuo porta con sé all'interno dell'organizzazione. La valutazione delle complessità della nuova organizzazione del lavoro, che si sta affacciando nel post-pandemia, richiede di affrontare l'analisi delle sollecitazioni cui è soggetta anche la categoria dei dirigenti, avendo ben presenti i principi guida che ne caratterizzano la disciplina di riferimento.

Particolarità del rapporto di lavoro

Prima di parlare delle caratteristiche specifiche e delle dinamiche che caratterizzano la cessazione del rapporto di lavoro con i dirigenti, è utile rammentare alcune particolarità e differenze specifiche riguardanti la gestione del rapporto di lavoro.

Anche al fine di comprendere meglio i principi elaborati dalla giurisprudenza nella gestione dei casi di recesso e l'evoluzione che anche questa materia sta subendo, parallelamente all'evoluzione del ruolo manageriale cui si sta assistendo all'interno delle organizzazioni.

Sebbene il dirigente sia a tutti gli effetti un lavoratore subordinato, la gestione del rapporto di lavoro – e con essa appunto il recesso – è regolata dalla legge tenendo conto proprio della loro particolare posizione all'interno dell'impresa. Quindi in una logica di eccezione, rispetto alla regola generale valida per gli altri prestatori di lavoro. A tale normativa speciale si affianca poi la disciplina di settore prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Di seguito alcuni esempi.

- Orario di lavoro: ai dirigenti non si applica la disciplina legale in materia di orario di lavoro relativamente all'orario normale di lavoro, alla durata massima dell'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al riposo giornaliero e alle pause, alle modalità di organizzazione nonché alla durata del lavoro notturno (art. 17, comma 5 D.Lgs. n. 66/2003).

- Patto di non concorrenza: per i dirigenti la durata massima del patto di non concorrenza è prevista in cinque anni (art. 2125 c.c.).

- Contratto a tempo determinato: la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con i dirigenti resta al di fuori dei limiti – soprattutto in termini di causale – previsti dalla legge (Artt. 19-29 D.Lgs. n. 81/2015) e non può avere una durata superiore a 5 anni, fatta salva la possibilità per il dirigente di recedere trascorso un triennio (art. 29, comma 2, lett. a) D.Lgs. n. 81/2015).

- Dimissioni qualificate: la contrattazione collettiva – prevalentemente il CCNL Dirigenti Industria e il CCNL Dirigenti Terziario - prevede alcune ipotesi di dimissioni, in caso di trasferimento o di mutamento di posizione del dirigente ovvero di trasferimento della proprietà dell'azienda, con riconoscimento, in tutto o in parte, della indennità sostitutiva del preavviso.

- Cassa integrazione guadagni: i dirigenti sono esclusi dalla disciplina della Cassa Integrazione Guadagni (art. 1, comma 1 D.Lgs. n. 148/2015), ma sono computati ai fini della determinazione dei requisiti dimensionali per l'accesso ai trattamenti di

integrazione salariale (art. 2-bis D.Lgs. n. 148/2015).

Licenziamento collettivo: ai dirigenti sono estese le disposizioni di legge in materia di licenziamento collettivo (art. 24, c. 1-quinquies L. n. 223/1991).

La categoria dei dirigenti e il recesso dal rapporto di lavoro

Fermo restando che anche per il dirigente vige la sanzione della nullità del recesso intimato in forma orale, per motivi discriminatori o per motivo illecito determinante, va detto che le particolarità più rilevanti in merito alla cessazione del rapporto di lavoro ineriscono, come anticipato, alla posizione che i dirigenti occupano all'interno dell'organizzazione dell'impresa.

La giurisprudenza più recente ha ribadito, a questo riguardo:

- che nel licenziamento disciplinare del dirigente, a differenza di quanto avviene per la generalità dei lavoratori, la giustificatezza del recesso non si identifica con la giusta causa e che il licenziamento non deve necessariamente costituire l'*extrema ratio* (Cass. 10 gennaio 2023, n. 381).

- che il licenziamento del dirigente per soppressione del posto non comporta per il datore di lavoro l'obbligo di *repechage*, ossia la verifica in merito all'esistenza in azienda di altre posizioni utili (Cass. 19 gennaio 2023, n. 1581).

In via generale, per il rapporto di lavoro dirigenziale, trovano applicazione le norme del Codice civile, ossia il regime di libera recedibilità con obbligo di preavviso (artt. 2118 e 2119 c.c.).

La L. n. 604/1966 all'art. 10 esclude in modo espresso la categoria dei dirigenti dall'ambito della propria applicazione, limitando appunto l'applicazione delle tutele da essa previste solo ai prestatori di lavoro che rivestono la qualifica di impiegato e di operaio: «le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestono la qualifica di impiegato e di operaio ai sensi dell'art. 2095 c.c. [...]».

La Cassazione ha espressamente sancito che “anche dopo l'entrata in vigore della legge 11 maggio 1990 n. 108 (che ha modificato la L. n. 604/1966) il rapporto di lavoro dei dirigenti non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3 della L. 15 luglio 1966 n. 604, non avendo la suddetta legge 108 inciso sull'art. 10 della L. n. 604” (cfr. Cass. 9 giugno 1995, n. 6520).

Proprio in conseguenza della peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale, caratterizzato da uno stretto vincolo fiduciario con l'imprenditore, anche la Corte costituzionale ha sottolineato la legittimità costituzionale del citato art. 10 L. n. 604/1966, nella parte in cui esclude i dirigenti dal campo di applicazione della stessa legge (cfr. Corte cost. 6 luglio, 1972 n. 121, le cui conclusioni sono state ribadite dopo l'entrata in vigore della L. n. 108/1990, da Corte cost. ord. 26 ottobre 1992 n. 404).

I dirigenti sono esclusi, altresì, dall'applicazione della disciplina delle “tutele crescenti”, in quanto la disposizione normativa espressamente prevede che i destinatari del nuovo regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo, sono solo gli operai, impiegati e quadri (D.Lgs. n. 23/2015).

Per i casi di recesso dal rapporto di lavoro, a seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 183/2010 alla L. n. 604/1966, dopo una iniziale incertezza in merito all'applicabilità o meno ai dirigenti dell'obbligo di impugnare il licenziamento, la Cassazione ha stabilito che l'onere di impugnazione va riferito anche ai dirigenti, nei casi in cui venga rivendicata la nullità del licenziamento con diritto alla reintegrazione (e applicazione dell'art. 18, L. n. 300/1970) mentre non sarebbe applicabile nei casi di licenziamento ingiustificato, regolamentato dalla contrattazione collettiva (cfr. Cass. civ., Sez. lav. 8 gennaio 2020, n. 148).

Nel caso in cui il licenziamento del dirigente sia riconosciuto illegittimo (*rectius*, "ingiustificato"), al lavoratore spetta infatti solo il diritto alla tutela obbligatoria con pagamento, pertanto, delle indennità previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Come già anticipato, la tutela reintegratoria è invece prevista, nei seguenti casi, anche per i dirigenti:

a) licenziamento discriminatorio ex art. 3 della L. 11 maggio 1990, n. 108;

b) licenziamento intimato in concomitanza col matrimonio ex art. 35 del codice delle pari opportunità, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

c) licenziamento intimato in violazione dei divieti ex art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni);

d) licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o ispirato da un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.

e) licenziamento "inefficace", perché intimato in forma orale.

Forma e motivazione del recesso

Per il licenziamento dei dirigenti vige, sulla base dell'art. 2 della L. n. 604/1966, l'onere della forma scritta, che riguarda la comunicazione del licenziamento, ma non l'indicazione dei motivi, anche perché trattandosi di un licenziamento ad nutum questi non devono sussistere nelle forme note della giusta causa o del giustificato motivo.

Ai dirigenti trova pertanto applicazione, per espressa previsione della legge, l'obbligo della comunicazione per iscritto del licenziamento (art. 2, comma 4, L. n. 604/1966; cfr. Cass. 22 giugno 2006, n. 14461; Cass. 1° giugno 2005, n. 11691; Cass. 11 febbraio 1998, n. 1434).

In base alla legge, pertanto e con riguardo alle formalità da osservare per il licenziamento del dirigente, le vigenti norme di legge (ferma restando l'applicabilità del recesso ad nutum ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c. ossia senza motivazione) non pongono - a differenza di quanto avviene per tutte le altre categorie di prestatori di lavoro dopo le modifiche apportate alla L. n. 604/1966 dalla Legge Fornero - obblighi di motivazione ma dispongono, solamente, che l'atto di recesso datoriale deve essere comunicato per iscritto.

Tuttavia, l'obbligo di motivazione del licenziamento del dirigente è, invece, solitamente previsto dalla contrattazione collettiva di settore, disciplina che nel tempo - in quanto applicabile - ha finito per integrare la disciplina legale di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c. La giurisprudenza, chiamata infatti ad applicare le disposizioni del Codice civile non ha mancato di osservare che le disposizioni dei contratti collettivi di settore - solo quando applicabili - completano la disciplina del recesso datoriale prevista dalla legge per la categoria dirigenziale: "il rapporto di lavoro dei dirigenti, anche dopo l'entrata in vigore della L. n. 108/1990, non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3, L. n. 604/1966, non avendo la suddetta L. n. 108 inciso sull'art. 10 della L. n. 604, con la conseguenza che nel suddetto rapporto di lavoro la stabilità può essere assicurata soltanto mediante l'introduzione ad opera dell'autonomia collettiva o individuale di limitazioni alla facoltà di recesso del datore di lavoro" (cfr. Cass. 22 giugno 2006, n. 14461).

La contrattazione collettiva nazionale di settore è intervenuta, nella maggior parte dei casi, imponendo per il licenziamento del dirigente, da un lato, un onere di motivazione contestuale all'atto (scritto) di recesso da parte del datore di lavoro, nei fatti anticipando per i dirigenti quell'obbligo di specificazione scritta dei motivi ora imposto (per operai, impiegati e quadri) dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012).

Ciò ha fatto sì che, nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva nazionale, la contestuale motivazione divenga, sul piano convenzionale, presupposto per la legittimità dell'atto di recesso, con la conseguenza che la sua mancanza comporta il diritto, per il dirigente, al pagamento della specifica indennità supplementare, prevista dalla medesima contrattazione collettiva in caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato (cfr. sul punto, per il settore industriale, Trib. Milano 12 luglio 2005).

Da altro punto di vista, l'intervento della contrattazione collettiva di settore ha fatto sì che venissero identificate talune fattispecie specifiche, proprie della categoria dirigenziale, che prevedono una sorta di automatismo del licenziamento (ad esempio, nella ipotesi di rifiuto del trasferimento da parte del dirigente, fattispecie che, come già indicato in premessa costituisce anche ipotesi "qualificata" di recesso da parte del lavoratore, con il diritto alla corresponsione allo stesso dell'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi dell'art. 2119 c.c.).

L'aspetto più significativo della disciplina risultante dalle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale consiste, tuttavia, nell'aver richiesto, per il licenziamento del dirigente il requisito della così detta "giustificatezza".

In definitiva, in base alla contrattazione collettiva – ma anche in forza dell'elaborazione che ne ha dato nel tempo la giurisprudenza - solo ricorrendo la "giustificatezza" del licenziamento il datore di lavoro può recedere dal rapporto e in questo caso, l'unico onere a suo carico – in base alle previsioni del Codice civile – è il pagamento della sola indennità sostitutiva del preavviso.

Per contro, dalla "ingiustificatezza" del recesso deriva l'obbligo del pagamento di quella che la contrattazione collettiva di riferimento identifica come indennità supplementare, la cui misura è determinata in modo differente dai contratti collettivi nazionali di settore ed è stabilita in un importo minimo e massimo di mensilità globali di fatto, aggiuntive rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso e differenziate, solitamente, in relazione all'anzianità aziendale o all'età anagrafica del dirigente.

Il concetto di giustificatezza

Il concetto di "giustificatezza" del recesso nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale è tuttavia nozione che, seppure derivi dalla contrattazione collettiva, non trova nella stessa una sua definizione e caratterizzazione specifiche.

Questo lavoro di definizione è stato svolto nel tempo dalla giurisprudenza.

Secondo la prevalente giurisprudenza, il licenziamento del dirigente è da ritenere "giustificato" quando è ragionevole, coerente e sorretto da motivi apprezzabili sul piano del diritto, quindi non arbitrario e non pretestuoso (cfr. sul punto: Cass. 28 marzo 2019, n. 8659; Cass. 26 ottobre 2018, n. 27199; Cass. 26 marzo 2012, n. 4797; Cass. 1° febbraio 2012, n. 1424; Cass. 5 ottobre 2007, n. 20895; Cass. 11 giugno 2006, n. 15496; Cass. 26 luglio 2006, n. 17013; Cass. 15 aprile 2005, n. 7838; Cass. 8 novembre 2001, n. 13839).

La "giustificatezza" del licenziamento del dirigente sussiste (cfr. Cass. 22 ottobre 2010, n. 21748) "in ogni caso di scelta imprenditoriale che comunque non appaia arbitraria e fondata su ragioni pretestuose, ovvero determinata unicamente dall'intento del datore di lavoro di liberarsi della persona del dirigente [...] tale orientamento [...] trova il proprio sostegno in numerose pronunce del giudice di legittimità".

E ancora (cfr. Cass. 17 marzo 2014, n. 6110) : "ai fini della giustificatezza del licenziamento del dirigente, può assumere rilevanza qualsiasi motivo, purché idoneo a costituire la base per una motivazione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto, a fronte del quale non è richiesta un'analitica verifica delle specifiche condizioni, essendo sufficiente una valutazione globale che escluda l'arbitrarietà del licenziamento in quanto riferito a circostanze idonee a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente".

In definitiva, pur non potendosi parlare di un licenziamento causale, per come questo viene individuato dalle disposizioni legislative e codicistiche per le altre categorie di prestatori di lavoro, la giurisprudenza di legittimità ha affermato che il recesso operato da parte datoriale dal vincolo con il dirigente deve comunque essere sorretto da una motivazione riconducibile ad una ragione giustificatrice (cfr. Cass. 11 giugno 2008, n. 15496): "La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della L. n. 604 del 1966, potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore. Ne consegue che anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante, o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso, con valutazione rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione".

Il licenziamento del dirigente, pur essendo svincolato dalla tradizionale configurazione delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, non può però in ogni caso essere il frutto di una decisione arbitraria, dovendo comunque essere improntato al rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede (cfr. Cass. 2 ottobre 2018, n. 23894; Cass. 9 ottobre 2017, n. 23503; Cass. 10 aprile 2012, n. 5671; Cass. 26 marzo 2012, n. 4797).

I parametri per valutare la compromissione del vincolo fiduciario

Al fine di determinare in cosa consista concretamente la possibilità che venga compromesso il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro di lavoro con il dirigente, una parte della giurisprudenza considera che anche la semplice inadeguatezza del dirigente, rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante", o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, oppure un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del legame fiduciario e quindi giustificare il licenziamento (cfr. Cass. 26 gennaio 2022, n. 2246).

Una parte della giurisprudenza ha precisato come, ai fini della giustificatezza del licenziamento del dirigente, sia rilevante qualsiasi motivo che lo sorregga, con motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, atteso che non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che - come già detto - escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro (cfr. Cass. 30 dicembre 2019, n. 34736; Cass. 17 marzo 2014, n. 6110).

Tuttavia, secondo l'ultima giurisprudenza, il legame fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale non può determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica, di denuncia e di dissenso spettante, secondo i principi costituzionali (art. 21 Cost.) e tutelati all'interno del nostro ordinamento giuridico, entro i limiti che le regole del diritto riconoscono applicabili in questi casi.

L'ultima giurisprudenza ha affermato sul punto che "anche nel rapporto di lavoro dirigenziale ed ai fini della giustificatezza del recesso, il giudice di merito deve procedere ad una accurata opera di componimento tra l'accentuato obbligo di fedeltà - legame fiduciario - del dirigente e il diritto di critica, di denuncia e di dissenso al medesimo spettante, escludendo che l'esercizio di tali diritti, ove avvenga nei limiti già tracciati dalla giurisprudenza e quindi in maniera ragionevole e non pretestuosa, nonché con modalità formalmente corrette, possa integrare di per sé la nozione di giustificatezza del licenziamento. Non integra pertanto giustificatezza del licenziamento la condotta del dirigente - direttore generale - che, anche al fine di non incorrere in

responsabilità verso la società per atti e comportamenti degli amministratori, eserciti, in maniera non pretestuosa, il diritto al dissenso nelle sedi proprie, di cui all'art. 2392 c.c., con modalità non diffamatorie o offensive” (cfr. Cass. 31 maggio 2022, n. 17689).

Risultano così potenzialmente ridimensionati anche i parametri in base ai quali viene valutato, a fini disciplinari, il vincolo fiduciario. E ciò probabilmente anche tenendo conto del mutamento del ruolo che la nuova organizzazione del lavoro sta imponendo ai manager all'interno delle organizzazioni, legittimandone, in alcuni casi, anche un operato ispirato da indipendenza e spirito critico.

Il licenziamento disciplinare del dirigente

Sul piano del licenziamento disciplinare del dirigente va detto che lo stesso è inquadrabile anche nel più ampio contesto del licenziamento per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c.

La questione più importante che è stata discussa nel tempo, sia dalla dottrina sia dalla giurisprudenza, ha riguardato sicuramente l'applicabilità alla categoria dei dirigenti delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 in materia di sanzioni disciplinari.

Discussione originata, tra l'altro, dalla configurazione del licenziamento per inadempimento quale licenziamento ontologicamente disciplinare e, per tale ragione, bisognoso del rispetto delle garanzie di difesa previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori anche con riguardo alla categoria dei dirigenti.

Ciò in quanto l'art. 2106 c.c., al quale viene ricondotto l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, non distingue tra categorie di prestatori di lavoro ai fini della rilevanza di comportamenti idonei a compromettere il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Secondo la Cassazione, la sanzione del licenziamento disciplinare è applicabile in tutti i casi di recesso determinato da colpa del prestatore di lavoro, indipendentemente dall'inclusione del licenziamento tra le sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo, purché sia rispettato il principio di proporzionalità tra il fatto addebitato e la sanzione specifica (cfr. Cass., Sez. Un., 1° giugno 1987, n. 4823 e Cass., Sez. Un., 16 dicembre 1987, n. 9302 nonché Cass., Sez. Un., 24 aprile 1994, n. 3965).

Ciò è tanto più vero con riguardo alla categoria dei dirigenti, per i quali l'efficacia del recesso datoriale, trovando fondamento solo nella legge (artt. 2118 e 2119 c.c.), non ricava dalla contrattazione collettiva di settore indicazioni in merito alla proporzionalità della sanzione del licenziamento eventualmente applicata, ma solo parametri economici per fini risarcitori in caso di recesso riconosciuto ingiustificato, determinando l'obbligo del pagamento dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva medesima.

Quanto, poi, alla questione relativa all'applicabilità o meno delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 L. n. 300/1970, va detto che essa non è stata trattata in modo univoco e pacifico da parte della giurisprudenza di legittimità, soprattutto perché nell'area della libera recedibilità dal rapporto di lavoro (ossia nell'area del licenziamento ad nutum che caratterizza, in base alle disposizioni di legge applicabili, il recesso datoriale dal rapporto di lavoro con il dirigente) l'irrelevanza del motivo – salvo diversa previsione della contrattazione collettiva – è elemento idoneo ad impedire che il licenziamento possa essere qualificato propriamente come “disciplinare”.

Tuttavia, proprio la valutazione, da parte della giurisprudenza, del licenziamento per giusta causa come licenziamento ontologicamente disciplinare (cfr. Cass., Sez. Un., 1° giugno 1987, n. 4823) ha portato la giurisprudenza di legittimità a riconsiderare tale criterio interpretativo, sulla scorta di un principio di equità che finisce per coinvolgere tutte le categorie di prestatori di lavoro, ivi compresi i dirigenti (cfr. Corte cost. 1° luglio 1992, n. 309: “Il rapporto di lavoro dei dirigenti si differenzia nettamente da quello dei

lavoratori subordinati (impiegati ed operai) per il diverso grado di collaborazione esistente con l'imprenditore, del quale il dirigente – cui spettano autonomia e discrezionalità delle decisioni – deve godere sempre la fiducia, costituendone un vero e proprio 'alter ego'. Giustamente quindi, il rapporto stesso cade nell'area della libera recedibilità, salvo le garanzie derivanti dai contratti collettivi della categoria di appartenenza – che, in via generale, prevedono la possibilità di adire un collegio arbitrale ai fini dell'accertamento della mancanza di una idonea giustificazione dell'intimato licenziamento – nonché dalla legge, contro fatti che ledono la dignità di uomo e di lavoratore del dirigente medesimo (licenziamenti senza l'atto scritto, discriminatori o disciplinari senza osservanza di norme di garanzia procedimentale)".

La conseguenza è stata quella di portare per alcuni anni la giurisprudenza di merito e di legittimità – anche a seguito di un orientamento espresso dalla Cassazione a Sezioni Unite con sentenza 20 maggio 1995, n. 6041 - a distinguere, come detto, tra dirigenti apicali e dirigenti non apicali, riconoscendo l'applicabilità delle garanzie procedurali solo a questi ultimi.

Fino ad arrivare ad una nuova definitiva presa di posizione della Cassazione a Sezioni Unite, affermata nel 2007 e seguita, negli anni successivi, che ha riconosciuto, in favore di tutte le tipologie di dirigenti, come obbligatorie le garanzie procedurali previste per il licenziamento disciplinare.

Al licenziamento disciplinare del dirigente (qualunque sia la sua posizione all'interno dell'organizzazione aziendale) vanno dunque applicate le garanzie procedurali previste dallo Statuto dei lavoratori per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari. In particolare - Cass. civ., Sez. Un., 30 marzo 2007, n. 7880 - "le garanzie procedimentali dettate dall'art. 7, commi secondo e terzo, della L. 20 marzo 1970, n. 300, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente – a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa – sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedimentali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso"

La giurisprudenza successiva si è generalmente adeguata a tale orientamento, anche se con qualche orientamento di merito di segno contrario (cfr. sul punto App. Venezia, 30 marzo 2009; App. Milano 27 gennaio 2010; Cass. 17 gennaio 2011, n. 897; Cass. 21 marzo 2011, n. 6367; Cass. 26 marzo 2018, n. 7426. Contra, ad esempio, Trib. Treviso, Sez. II, 12 maggio 2009; Trib. Milano 14 marzo 2008).

Copyright © - Riproduzione riservata