

FRANCESCA ROLFO\*

## **IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE: ASPETTI TIPICI DI DISCIPLINA E PROBLEMATICHE APERTE**

SOMMARIO: 1. Brevi cenni sulla figura dirigenziale - 2. Il licenziamento del dirigente: inapplicabilità della legislazione di garanzia sui licenziamenti - 2.1. L'indennità supplementare ed il concetto di "giustificatezza" del licenziamento - 3. Il licenziamento disciplinare - 4. Collegato lavoro e termini di impugnazione.

### **1. Brevi cenni sulla figura dirigenziale.**

L'atto di nascita della figura del dirigente, come qualifica dotata di propria autonomia rispetto a quella impiegatizia, risale al periodo corporativo, e più precisamente al R.D. 1 luglio 1926 n. 1130.

Tale decreto riconosceva una distinta identità agli impiegati con funzioni direttive (tra i quali venivano annoverati "i direttori tecnici e amministrativi e gli altri capi di ufficio, di servizi con funzioni analoghe, gli institori in generale e gli impiegati muniti di procura"), effettuando una prima distinzione rispetto agli altri lavoratori "intellettuali e manuali".

La varietà delle figure che venivano fatte confluire nella classe dirigenziale, unitamente alla laconica definizione fornita dal codice civile,

---

\* Avvocato

favorirono il fiorire di una ricca elaborazione giurisprudenziale volta a recuperare margini di certezza nella individuazione di tale categoria.

In passato veniva data assoluta rilevanza all'esistenza o meno del potere di rappresentanza dell'imprenditore.

Tale requisito, tuttavia, è solo un elemento eventuale e non necessario ai fini dell'individuazione della figura, che oltretutto non giova nel settore dei dirigenti tecnici.

Nel tempo si è man mano venuta a delineare una nozione più versatile di dirigente, attraverso una definizione fondata per lo più sul ruolo che tale soggetto normalmente ricopre in ambito aziendale, in grado di adattarsi alle molteplici funzioni ed ai vari incarichi che egli può di volta in volta ricoprire.

Dottrina e giurisprudenza hanno quindi affermato il principio secondo cui detta qualifica spetta a colui che, nell'ambito dell'azienda, abbia un ruolo caratterizzato dall'ampiezza del potere gestorio, tanto da poter essere definito un vero e proprio "alter ego" dell'imprenditore, in quanto preposto all'intera azienda o ad un ramo o servizio di particolare rilevanza, in posizione di sostanziale autonomia, tale da influenzare l'andamento e le scelte dell'attività aziendale, sia al suo interno che nei rapporti con i terzi<sup>1</sup>.

In sostanza può dirsi che gli elementi qualificanti di tale figura, oltre all'ovvio carattere intellettuale, sono la collaborazione più immediata con l'imprenditore per tutta l'attività aziendale o qualcuno dei suoi grandi rami, l'ampio potere di autodeterminazione nelle scelte operative ed organizzative, l'esistenza di un rapporto spiccatamente fiduciario, la superiorità gerarchica su tutto o gran parte del personale dipendente.

---

<sup>1</sup> Ai fini della precisazione del concetto di dirigente d'azienda, la sua definizione può essere mutuata dalla motivazione della sentenza della Corte Costituzionale 1° luglio 1992 n. 309, nella quale si legge testualmente che "Il dirigente, invece, gode di uno status particolare; ha un'autonomia ed una discrezionalità delle decisioni; ha un potere decisionale e rappresentativo idoneo ad influenzare l'andamento e la vita dell'azienda o del settore cui è preposto, tanto al suo interno quanto nei rapporti con i terzi; il che ne fa un vero e proprio alter ego dell'imprenditore, di cui, inoltre, deve godere sempre la piena fiducia". In senso conforme si veda anche la giurisprudenza di legittimità ed in particolare: Cassazione civile sez. lav. 09 settembre 2003, n. 13191 in Giust. civ. Mass. 2003, 9; in senso conforme Cassazione civile sez. lav. 07 ottobre 1999, n. 11218 in Notiziario giur. lav. 2000, 180.

Per contro rimane una certa subordinazione verso l'imprenditore, sempre caratterizzata, tuttavia, da un legame fiduciario, che in un certo senso la limita, fino quasi ad escluderla per le posizioni più apicali.

## **2. Il licenziamento del dirigente: inapplicabilità della legislazione di garanzia sui licenziamenti.**

Il momento in cui si esprime la peculiarità di tale figura, è quello della cessazione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento del dirigente è infatti sottratto, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 604/66 sui licenziamenti individuali, al regime della tutela obbligatoria di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966, così come di quella reale *ex* art. 18 Legge n. 300/1970, allo stato applicabili alla generalità dei lavoratori subordinati.

Ciò significa che nei confronti del dirigente troveranno applicazione le regole dettate in via generale dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ., che stabiliscono che nei contratti di lavoro a tempo indeterminato ciascuno dei contraenti può recedere dando il preavviso nei termini e nei modi di legge e che, in presenza giusta causa, il datore di lavoro può recedere senza alcun preavviso.

Mentre quindi per i lavoratori delle altre categorie, il licenziamento intanto è legittimo in quanto esista un giustificato motivo, soggettivo od oggettivo, per i dirigenti vige, in linea di principio, il regime della libera recedibilità, con la conseguenza che gli stessi restano soggetti alla piena libertà datoriale per quanto concerne la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ferma in ogni caso la forma scritta del recesso aziendale, pena la sua inefficacia, il dirigente può quindi essere licenziato anche in assenza di giusta causa o giustificato motivo, senza alcun diritto alla riassunzione o alla reintegra nel posto di lavoro.

Le ragioni che hanno indotto il legislatore ad operare una tale scelta è di palmare evidenza, ove si pensi alla funzione di "alter ego" dell'imprenditore normalmente rivestita dal dirigente in posizione apicale ed al ruolo di incisività e rilevanza comunque svolto dai dirigenti cd. medi o minori.

Come ricordato in precedenza (paragrafo 1) infatti, il rapporto dirigenziale è fortemente influenzato dalla fiducia, tanto da presupporla e postularla.

Tale nozione è qui da intendersi in senso molto più pregnante rispetto alla “generica fiducia” propria di ogni rapporto di lavoro, coinvolgendo in modo radicale, non solo la scelta della persona, ma anche di tutte quelle mansioni che il datore di lavoro intende affidare a chi considera il suo “alter ego”.

Ed è proprio sulla base delle considerazioni da ultimo svolte che la giurisprudenza è stata indotta a ritenere applicabile la legislazione di garanzia al cd. pseudo dirigente (o dirigente meramente convenzionale)<sup>2</sup>, ossia a quel soggetto che, pur avendo specifiche competenze e la responsabilità di un ramo dell’impresa, non è in grado di influenzare la vita aziendale, con la conseguenza che questi godrà della stabilità reale del posto di lavoro di cui alla L. 300/70 o di quella obbligatoria di cui alla L. 604/66<sup>3</sup>.

## 2.1. L’indennità supplementare ed il concetto di “giustificatezza” del licenziamento.

Stante l’inapplicabilità al dirigente della tutela legale prevista per la generalità degli altri dipendenti, la contrattazione collettiva di categoria ha da tempo ovviato introducendo nella disciplina del rapporto di lavoro di cui si discute alcune norme contrattuali che limitano la libertà di recesso datoriale, impongono un obbligo di giustificazione e riconoscono il diritto di tale lavoratore ad ottenere il risarcimento del danno.

---

<sup>2</sup> Cassazione civile sez. lav.10 marzo 2010, n. 5809 in Giust. civ. Mass. 2010, 3, 350;

Cassazione civile sez. lav. 22 dicembre 2006, n. 27464 in Riv. it. dir. lav. 2007, 3, II, 641

<sup>3</sup> La prassi di effettuare l’attribuzione convenzionale di qualifiche non corrispondenti ai ruoli rivestiti in relazione a tale categoria di lavoratori, ha indotto dottrina e giurisprudenza ad enucleare la figura del c.d. pseudo-dirigente. Il tema ha avuto un notevole sviluppo soprattutto in relazione all’applicabilità delle tutele statutarie in caso di licenziamento disciplinare: Per una sintesi in materia cfr. Gramiccia, “*La disciplina del licenziamento individuale si applica anche al dirigente?*”, MGL, 2006, 137.

Più in particolare, nel caso in cui il licenziamento sia “ingiustificato”, il dirigente avrà diritto ad ottenere il versamento della cd. “indennità supplementare”, che andrà a sommarsi al TFR ed all’eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

In sostanza il licenziamento manterrà tutta la sua efficacia, senza quindi che il dirigente abbia alcun diritto di rientrare in azienda; tuttavia il datore di lavoro avrà l’obbligo di corrispondergli un determinato importo a titolo risarcitorio.

La misura minima e massima di tale indennità viene stabilita nei singoli contratti collettivi e varia a seconda del settore in cui l’azienda opera.

La prima viene normalmente determinata con riferimento al preavviso spettante al dirigente, eventualmente maggiorato di qualche ulteriore mensilità con riferimento all’anzianità di servizio.

Il requisito di “giustificatezza” che deve accompagnare il provvedimento espulsivo datoriale non è oggetto di una precisa ed unanime definizione ad opera della contrattazione collettiva; questa carenza semantica ha dato origine a difficoltà interpretative cui dottrina e giurisprudenza hanno dovuto fare fronte.

Unico dato certo è che essa non coincide con il concetto di giustificato motivo di cui all’art. 3 della L. 604/1966 e di giusta causa *ex* art. 2119 cod. civ., trattandosi di nozione molto più ampia ed estesa.

Sull’argomento esiste una vasta rassegna giurisprudenziale, sulla cui scorta si può affermare che l’indirizzo pressoché unanime sia nel senso di considerare ingiustificato il licenziamento quando esso sia intimato senza che sia venuto meno il rapporto fiduciario che è alla base del lavoro dirigenziale e, quindi, pretestuosamente, cioè per motivo fondato su mero capriccio o arbitrio<sup>4</sup>.

In particolare, sotto un profilo soggettivo è stato costantemente affermato il principio secondo cui il rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni affidate è suscettibile di essere

---

<sup>4</sup> Sul carattere pretestuoso del motivo di licenziamento e sul sotteso abuso del diritto potestativo di recedere, perché esercitato dall’imprenditore per soddisfare un interesse diverso da quello per il quale gli era stato attribuito, vedasi C. VITALE “*Sul licenziamento dei dirigenti?*” Giust. Civ. 1996, 03, 127. Si tratterebbe, in tal caso, di un’ipotesi affine, sul piano psicologico, a quella degli atti emulativi di cui all’art. 833 c.c., anche se non si richiede, nella sua tipica configurazione, il requisito dell’*animus nocendi*, sostituito da quello della *scientia damni*.

leso “anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili “ex ante”, o da importante deviazione dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, ovvero da comportamento extralavorativo incidente sull’immagine aziendale a causa della posizione rivestita [...]”<sup>5</sup>.

Allo stesso modo, da un punto di vista oggettivo, la sezione lavoro della Corte di Cassazione, in una recente decisione, ha statuito che “Il licenziamento individuale del dirigente d’azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l’impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall’art. 41 cost.”<sup>6</sup>

D’altronde un tale panorama giurisprudenziale è perfettamente in linea con quella che è la posizione ed il ruolo che il dirigente ricopre all’interno dell’azienda, tale da rendere la sua posizione, in tema di autonomia e rapporto fiduciario, essenzialmente diversa rispetto a quella degli altri lavoratori subordinati, cosicché qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a spezzare il legame di fiducia, legittima il recesso datoriale, rimanendo escluso, in ogni caso, oltre al licenziamento arbitrario di cui si è più sopra detto, quello discriminatorio<sup>7</sup>.

### 3. Il licenziamento disciplinare

Escluso che nei confronti dei dirigenti sia configurabile il licenziamento disciplinare in senso testuale o formalistico, resta da considerare se sia ravvisabile il licenziamento in senso ontologico, cioè se al recesso dell’imprenditore da detto rapporto di lavoro possa attribuirsi natura oggettivamente disciplinare.

Il problema di fondo ed in assoluto più dibattuto dell’intera tematica è quello di stabilire se in caso di recesso aziendale per mancanze del dirigente

---

<sup>5</sup> Cassazione civile sez. lav., 13 dicembre 2010, n. 25145 in Giust. civ. Mass. 2010, 12, 1595; in senso conforme si veda anche Cassazione civile sez. lav., 1 febbraio 2012 n. 1424 in Guida al diritto 2012, 12, 70

<sup>6</sup> Cassazione civile sez. lav., 8 marzo 2012 n. 3628 in Giust. civ. Mass. 2012, 3

<sup>7</sup> Cassazione civile sez. lav. 2 settembre 2010, n. 18998 in Diritto & Giustizia 2010

siano o meno da osservare le garanzie procedurali previste dai commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 L. 300/70, laddove impongono la preventiva pubblicazione delle norme disciplinari e delle relative sanzioni, la contestazione scritta degli addebiti e l'audizione a difesa del lavoratore.

Tale questione non è stata risolta dalla l. 11 maggio 1990 n. 108, per cui resta da stabilire se la sopra menzionata procedura sia applicabile anche ai lavoratori soggetti al regime di libera recondibilità di cui agli art. 2118 e 2119 cod. civ.

La problematica in oggetto ha ricevuto innumerevoli contributi da parte di dottrina e giurisprudenza che, tuttavia, hanno spesso affermato principi di segno opposto.

In questo panorama sembrava essere stato raggiunto un punto fermo con la decisione emanata nel 1995 dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite.

Invertendo una tendenza volta ad estendere l'iter procedimentale di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori anche all'area di libera recondibilità del rapporto di lavoro, con la sentenza sopra citata i giudici di legittimità affermarono infatti l'inapplicabilità ai dirigenti delle garanzie previste dalla norma statutaria "in ragione della natura spiccatamente fiduciaria del rapporto che esclude la stessa configurabilità del potere disciplinare del datore di lavoro"<sup>8</sup>.

Nel quadro sviluppatosi a seguito della suddetta decisione, ed arricchitosi di numerose pronunce che ne hanno condiviso i principi, si sono inserite ulteriori sentenze che, rifacendosi all'indirizzo prevalente anteriormente alla sopra citata pronuncia delle Sezioni Unite, hanno stabilito l'opposto assioma secondo cui le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 L. 300/70 sarebbero state applicabili anche al dirigente d'azienda, facendone scaturire l'ulteriore conseguenza secondo cui la violazione di dette regole avrebbe comportato l'impossibilità di tenere conto dei comportamenti irritualmente posti a base del provvedimento espulsivo per escludere il diritto al preavviso ed all'indennità supplementare<sup>9</sup>.

L'incertezza interpretativa che ne è scaturita ha fornito alla Corte di Cassazione una nuova occasione per tentare di dirimere il contrasto

---

<sup>8</sup> Cassazione civile Sezioni Unite, 29 maggio 1995 n. 6041.

<sup>9</sup> Si vedano, tra le altre, Cass. civ. 2 marzo 2006 n. 4614; in senso conforme Cass. civ. 3 aprile 2003 n. 5213;.

esistente sull'ambito di applicabilità dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori ai dirigenti, nonché sulle diverse conseguenze scaturenti dal ritenere applicabile o meno al recesso datoriale dal rapporto di lavoro con gli appartenenti a detta categoria la citata disposizione statutaria.

Con la sentenza n. 7880 emessa dalle Sezioni Unite il 30 marzo 2007, i giudici di legittimità hanno affermato il principio secondo cui un'interpretazione del dato normativo costituzionalmente orientata, induce a ritenere applicabile l'iter procedurale previsto dall'art. 7 st. lav. a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti in ragione dei compiti assegnati dal datore di lavoro.

Prendendo le mosse da principi enunciati dalla Corte Costituzionale in materia, è stato affermato che l'estensione generalizzata delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso datoriale trova la sua effettiva *ratio* non nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro, ma nella capacità degli addebiti mossi al dirigente in sede di licenziamento *“di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa persona del lavoratore, ledendone talvolta, con il decoro e la dignità, anche la sua stessa immagine in modo irreversibile”*<sup>10</sup>.

Si è posto in sostanza l'accento, non tanto sul legame fiduciario che lega il dirigente all'imprenditore di cui si è trattato al precedente paragrafo 1, quanto sul fatto che il diritto di difesa garantito dallo statuto dei lavoratori sarebbe posto a tutela della “persona” del lavoratore nella sua professionalità.

In tale ottica si è affermato che non risponderebbe a consequenzialità logica fornire una lettura restrittiva della norma che penalizzi i dirigenti tout court, o che la ritenga operante nei confronti dei soli dirigenti cd. “medi” o “minori”, escludendo l'applicabilità delle relative garanzie procedurali ai “top manager”.

Tali soggetti, infatti, specialmente se con posizioni di vertice e se dotati di più incisiva autonomia funzionale, possono subire danni, con conseguenze irreversibili per la loro futura collocazione nel mercato del lavoro, da un licenziamento che, non consentendo loro una efficace e tempestiva difesa, può lasciare ingiuste aree di dubbio sulla trasparenza del comportamento

---

<sup>10</sup> Cassazione civile Sezioni Unite 30 marzo 2007 n. 7880 in LG, 2007, 9, 889-907 (note di MENGHINI e TREGLIA)



tenuto e sulla capacità di assolvere a quei compiti di responsabilità correlati alla loro tipica funzione.

In sostanza, quindi, le conclusioni cui tale decisione sembra pervenire, sono quelle di applicare le garanzie procedurali al dirigente, sia nel caso in cui gli venga addebitato un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia che a fondamento del provvedimento espulsivo vengano comunque poste condotte suscettibili di fare venire meno, o comunque ledere, la fiducia posta a base del rapporto.

Il mancato rispetto dell'iter procedimentale di cui si è detto, importa, non la nullità del licenziamento, bensì la non valutabilità dei fatti irriparabilmente contestati, con conseguente "ingiustificatezza" del recesso datoriale, con ogni conseguenza in punto indennità supplementare.

#### **4. Collegato lavoro e termini di impugnazione.**

L'art. 10 della Legge 604/66 esclude l'applicabilità ai dirigenti delle norme sui licenziamenti individuali ivi contenute.

Da ciò ne discende che il termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento previsto a pena di decadenza dall'art. 6 della predetta legge, non è applicabile a tale categoria di lavoratori.

L'inequivocabilità della norma non ha mai posto problemi interpretativi.

Il dirigente può infatti impugnare il recesso datoriale in qualsiasi momento, nei limiti temporali, s'intende, di prescrizione del proprio diritto.

Alcuni dubbi sono sorti dopo l'entrata in vigore della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro).

Come noto, la predetta normativa ha, tra le altre, confermato l'onere di impugnazione del licenziamento entro 60 giorni dalla sua irrogazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ed ha inserito un ulteriore termine di decadenza, prevedendo che "l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato".

Fosse solo questo, i licenziamenti dei dirigenti non rimarrebbero comunque coinvolti dalla novità.

Il problema sorge laddove il Collegato Lavoro estende le (nuove) disposizioni di cui all'art. 6 L. 604/66 a «tutti i casi di invalidità del licenziamento», anche, quindi, a quelli che esulano dal campo di applicazione della legge.

Ci si è chiesti pertanto se i nuovi termini di decadenza si applichino anche al licenziamento dei dirigenti.

Per risolvere la questione occorre comprendere quando il licenziamento di tale figura possa dirsi «invalido».

Per quanto fin qui esposto, il licenziamento del dirigente rientra nel campo della libera recedibilità, con conseguente validità del recesso, anche ove privo di giustificazione, ferma, in questo caso, solo l'applicazione dell'indennità supplementare.

In linea generale quindi, se il recesso datoriale privo di motivazione o sorretto da motivazione ritenuta non giustificata risulta essere valido, a questo non potrà applicarsi il doppio termine di decadenza previsto dal novellato art. 6 L. 604/66.

Vanno però tenute distinte alcune ipotesi di licenziamento del dirigente che, nel corso del tempo, sono state ritenute invalide dalla legge o dalla giurisprudenza.

Si pensi al licenziamento discriminatorio (determinato cioè da ragioni di credo politico e fede religiosa, attività sindacale, sesso, razza, età, lingua, orientamento sessuale o convinzioni personali), ovvero a quello del dirigente in maternità.

Si tratta, per entrambi i casi, di atti invalidi per i quali la legge commina espressamente la sanzione di nullità.

Per dette ipotesi, quindi, l'orientamento sembrerebbe essere quello di ritenere applicabile il termine di impugnazione previsto a pena di decadenza dall'art. 6 L. 604/66, così come riscritto dal Collegato Lavoro.

F. ROLFO, *Il licenziamento del dirigente: aspetti tipici di disciplina e problematiche aperte*, 4 Businessjus 11 (2012)

Unless otherwise noted, this article and its contents are licensed under a

Creative Commons Attribution 3.0 Generic License.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

Se non altrimenti indicato, il contenuto di questo articolo è rilasciato secondo i termini della licenza

Creative Commons Attribution 3.0 Generic License.