

Dipartimento
di GIURISPRUDENZA

Cattedra di Diritto del Lavoro

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE NEL SETTORE PRIVATO

Prof. Raffaele Fabozzi

RELATORE

Prof. Antonio Dimitri Zumbo

CORRELATORE

Francesco Ferrauto

Matr.148993

CANDIDATO

Anno Accademico 2020/2021

*Ai miei nonni, Adriana e Federico,
e ai miei genitori*

INDICE

INTRODUZIONE.....	8
CAPITOLO I.....	11
IL DIRIGENTE PRIVATO.....	11
1. LA NOZIONE DI DIRIGENTE.....	11
1.1. ... NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA.....	11
1.2. ... E NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	15
1.3. L'EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE SULL'INQUADRAMENTO DELLA FIGURA DIRIGENZIALE.....	19
1.4. UNITARIETÀ E PLURALITÀ DELLA FIGURA DIRIGENZIALE.....	24
2. LA SUBORDINAZIONE DEL DIRIGENTE.....	28
2.1. LE CARATTERISTICHE DELLA SUBORDINAZIONE DEL DIRIGENTE E LA DIFFERENZA RISPETTO ALLE ALTRE CATEGORIE LAVORATIVE EX ART. 2095 C.C.	28
2.2. CATEGORIE DI DIRIGENTI AI LIMITI DELLA SUBORDINAZIONE.....	37
CAPITOLO II.....	45
IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PRIVATO.....	45
1. EVOLUZIONE STORICA.....	45
1.1. DALLE ORIGINI ALL'ESCLUSIONE DALLA LEGISLAZIONE SPECIALE.....	45
1.2. LE SUCCESSIVE VICENDE GIURISPRUDENZIALI E LEGISLATIVE IN MATERIA	50
2. IL QUADRO ATTUALE.....	54
2.1. I REQUISITI DI FORMA SCRITTA E MOTIVAZIONE.....	54
2.2. IL PREAVVISO.....	56
2.2.1. DEFINIZIONE DI PREAVVISO.....	56
2.2.2. LA NATURA REALE O OBBLIGATORIA DEL PREAVVISO.....	57
2.3. IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA.....	59

2.3.1. DEFINIZIONE E SPECIFICITÀ DELLA GIUSTA CAUSA NEL RAPPORTO DIRIGENZIALE.....	59
2.3.2. LA GIURISPRUDENZA IN MERITO ALLE IPOTESI DI GIUSTA CAUSA.....	64
2.4. LA GIUSTIFICATEZZA	67
2.4.1. L'ORIGINE CONTRATTUALE DEL TERMINE.....	67
2.4.2. LA GIUSTIFICATEZZA SOGGETTIVA	71
2.4.3. LA GIUSTIFICATEZZA OGGETTIVA.....	73
2.5. IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	77
2.5.1. DEFINIZIONE E ORIGINE DELL'ISTITUTO.....	77
2.5.2. LE FASI DELLA PROCEDURA.....	78
2.5.3. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE IN MERITO ALLA COMPATIBILITÀ DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CON LA FIGURA DIRIGENZIALE.....	82
2.6. IL LICENZIAMENTO PER SOPRAGGIUNTI LIMITI PENSIONABILI	87
3. IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO DEI DIRIGENTI PRIVATI.....	89
3.1. DALL'ORIGINARIA ESCLUSIONE ALLE INFLUENZE DELL'U.E.	89
3.2. LA DISCIPLINA CORRENTE	92
<u>CAPITOLO III.....</u>	<u>95</u>
<u>TUTELA DEI DIRIGENTI PRIVATI AVVERSO IL LICENZIAMENTO.....</u>	<u>95</u>
1. IL QUADRO GENERALE: LA TUTELA PREVISTA PER I DIRIGENTI RISPETTO ALLE ALTRE CATEGORIE LAVORATIVE.....	95
2. LE IPOTESI DI TUTELA REINTEGRATORIA E INDENNITARIA	98
2.1. IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO.....	98
2.2. IL LICENZIAMENTO INTIMATO IN CONCOMITANZA CON IL MATRIMONIO E CONNESSO ALLA FRUIZIONE DA PARTE DEL PRESTATORE DEI CONGEDI DI MATERNITÀ/PATERNITÀ	101
2.3. IL LICENZIAMENTO DETERMINATO DA MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE	102
2.4. IL LICENZIAMENTO RICONDUCEBILE ALLE ALTRE IPOTESI DI NULLITÀ PREVISTE DALLA LEGGE.....	103
3. LE IPOTESI DI SOLA TUTELA INDENNITARIA	106
3.1. IL LICENZIAMENTO PRIVO DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATEZZA	106

3.2. IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE IN VIOLAZIONE DELLE REGOLE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE EX ART. 7 L. 300/70	108
3.3. IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO IN VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE E DEI CRITERI DI SCELTA	110
4. L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO.....	111
4.1. LA TUTELA CONVENZIONALE (IL COLLEGIO ARBITRALE).....	111
4.2. L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO PRESSO IL TRIBUNALE DEL LAVORO	113
<u>CAPITOLO IV.....</u>	<u>120</u>
<u>IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PRIVATO IN EPOCA COVID-19.....</u>	<u>120</u>
1. LA NORMATIVA EMERGENZIALE IN MATERIA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E LA POSSIBILE ESTENSIONE ANCHE ALLA CATEGORIA DIRIGENZIALE.....	120
2. LE POSIZIONI DELLA GIURISPRUDENZA.....	126
3. LE POSIZIONI DELLA DOTTRINA.....	131
<u>CONCLUSIONI.....</u>	<u>134</u>
<u>BIBLIOGRAFIA.....</u>	<u>141</u>

INTRODUZIONE

Nel sistema del diritto del lavoro, la figura del dirigente privato è sempre stata unica nel suo genere. Si tratta di un individuo di difficile declinazione e inquadramento, che il Codice civile etichetta come dipendente, seppur sia dissimile dalle altre categorie di lavoratori subordinati per molti aspetti. Basti pensare che i soggetti appartenenti alla categoria dirigenziale costituiscono organizzazioni sindacali separate rispetto a quelle degli altri dipendenti.

Tuttavia, l'ambito in cui si percepisce maggiormente questo distacco è, senza dubbio, la disciplina del licenziamento. Infatti, i soggetti appartenenti alla categoria dirigenziale vengono estromessi da un consistente numero di disposizioni a tutela dei lavoratori in ipotesi di recesso datoriale. Questo dato è indice di un disinteresse generalizzato del Legislatore mostrato nei confronti della classe dirigenziale, che solo negli ultimi anni si è ridimensionato.

Di fronte a questo scenario, il sottoscritto si è interrogato sulle ragioni alla base di questo regime differenziato rispetto agli altri lavoratori subordinati e se vi fossero stati apportati rimedi per tentare di riequilibrare il rapporto fra dirigente e datore di lavoro, nell'ambito del recesso di matrice datoriale. Da questa iniziale curiosità è nato il desiderio di ottenere una risposta soddisfacente, che si è tramutata in questo elaborato di laurea.

Il primo capitolo è dedicato alla definizione di dirigente privato e alla sua collocazione nell'azienda, desumibile dall'analisi del Codice civile e della contrattazione collettiva, con l'ausilio della giurisprudenza. Questa prima parte è condizione necessaria per potersi immergere nell'indagine in merito al licenziamento del dirigente privato. Chiarire, in modo più o meno sistematico, chi sia dirigente è infatti indispensabile per poter ricostruire le tutele di cui lo stesso gode nell'Ordinamento italiano.

Il secondo capitolo entra nel cuore della tematica, trattando l'aspetto fisiologico del licenziamento dirigenziale. Vengono analizzati non solo gli aspetti formali, ma soprattutto sostanziali alla base del recesso datoriale dal rapporto di lavoro dirigenziale, in cui un contributo notevole è da tributare soprattutto all'opera dell'autonomia collettiva.

Il terzo capitolo analizza, al contrario, l'aspetto patologico del licenziamento e le tutele che il Legislatore e le parti contrattuali hanno predisposto qualora si riscontri una frizione fra disposizioni legali, e contrattuali, e l'atto di licenziamento.

In conclusione, con l'ultimo capitolo si è cercato di fare chiarezza sulla disciplina del blocco dei licenziamenti, disposto a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, e circa la sua possibile compatibilità con la categoria dirigenziale, alla luce, soprattutto, di quanto dibattuto in dottrina e giurisprudenza.

Conscio del fatto che la trattazione di una simile tematica necessiterebbe più della semplice stesura di una tesi di giurisprudenza, spero di essere riuscito, almeno in parte, nell'intento di fare chiarezza in maniera sistematica sulle circostanze che ruotano intorno alla tematica del licenziamento del dirigente privato nell'Ordinamento italiano e di averne sottolineato le peculiarità.

CAPITOLO I

IL DIRIGENTE PRIVATO

SOMMARIO: 1. La nozione di dirigente. – 1.1. ...Nella legislazione italiana. – 1.2. ...E nella contrattazione collettiva. – 1.3. L'evoluzione giurisprudenziale sull'inquadramento della figura dirigenziale. – 1.4. Unitarietà e pluralità della figura dirigenziale. - 2. La subordinazione del dirigente. – 2.1. Le caratteristiche della subordinazione del dirigente e la differenza rispetto alle altre categorie lavorative ex art. 2095 c.c. – 2.2. Categorie di dirigenti ai limiti della subordinazione.

1. LA NOZIONE DI DIRIGENTE

1.1. ... NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

Il punto di partenza necessario per una discussione in merito alla figura dirigenziale è sicuramente l'art. 2095 c.c. Ai sensi del comma 1:

“I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai”.

La prima indicazione, quindi, che si può trarre in merito alla categoria dirigenziale e la sua riconducibilità al lavoro subordinato. Seppur non sia indicata una definizione di dirigente, la disciplina codicistica contiene sicuramente un carattere innovativo, dal momento che, per la prima volta, nel Codice civile del 1942 venne citata suddetta figura¹.

Prima di allora, non si parlò mai apertamente di dirigenti ma erano state presentate alcune forme di prestatori che poi sarebbero confluite nella medesima categoria². Nel 1882, il Codice del Commercio nominò le figure dell'istitutore e del direttore (artt. 148 e 367 rispettivamente). Il regolamento di attuazione della legge sull'orario di lavoro del 1923 (art 3. r.d.l. n. 1955/1923) successivamente fece menzione del personale direttivo, ossia *“quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi”*. Questi erano *“institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi di reparto che partecipavano soltanto eccezionalmente al lavoro manuale”*³.

¹ GALARDI R., *Il dirigente d'azienda: figure sociali, fattispecie e disciplina*, in MAZZOTTA O. (collana diretta da) *BIBLIOTECA DI DIRITTO DEL LAVORO*, Torino, 2020, p. 1;

² *Ibidem*;

³ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 1-2;

Allo stesso modo, l'atto di nascita della figura dirigenziale viene genericamente individuato nel r.d. n. 1130/1926⁴, il quale all'art. 6 sanciva come fosse vietato ai “*direttori tecnici ed amministrativi e agli altri capi di ufficio o di servizi con funzioni analoghe, agli institori e agli impiegati muniti di procura*” partecipare alle associazioni di impiegati e operai, essendo a loro imposta l'adesione alle federazioni di associazioni dei datori di lavoro⁵. È senza dubbio emblematico il fatto che la prima disposizione legislativa indirizzata alla categoria dirigenziale abbia avuto come obiettivo non la regolamentazione del rapporto individuale di lavoro, bensì la separazione della classe dirigenziale da operai e impiegati⁶. Lo scopo alla base della disposizione in esame è tuttavia comprensibile, considerando l'epoca in cui la stessa venne in vita: il Legislatore corporativo voleva infatti attuare il coordinamento dello “*stato maggiore del sistema economico produttivo, all'interno del quale gli imprenditori e i dipendenti che ne costituiscono la longa manus nell'organizzazione aziendale sono considerati quale nucleo traente*”⁷. Le ragioni che erano alla base della scelta di imporre alla classe dirigenziale l'appartenenza alle associazioni datoriali erano, inoltre, ritenute una diretta conseguenza delle diverse mansioni svolte dall'“*impiegato dirigente*”, il quale aveva “*poteri di disposizione come un datore di lavoro*”⁸.

La disposizione in questione ebbe risonanza tale da influenzare non solo la giurisprudenza dell'epoca, la quale attribuì ai dirigenti l'appellativo di “*alter ego*” dei datori di lavoro⁹, ma anche il Codice civile del 1942¹⁰. Lo stesso Ministro Guardasigilli, nella relazione al Codice, affermando che, laddove per le definizioni tanto di operaio che di impiegato, in mancanza di indicazioni fornite da leggi speciali e norme corporative, si faceva rinvio alla legge sull'impiego privato, non ritenne necessario lo stesso per i dirigenti, dal momento che questi erano inquadrati in separate associazioni e i requisiti di appartenenza alla categoria si potevano rinvenire nell'art. 6 del r.d. 1° luglio 1926, n. 1130¹¹.

⁴ v. CESARINI SFORZA W., *Corso di diritto corporativo*, IV ed., Padova, 1935, p. 106; ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, 2000, p. 82; GALARDI R., *op. cit.*, p. 2;

⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 2;

⁶ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, Milano, 1974, p. 18;

⁷ *Ibidem*;

⁸ Cass., 4 dicembre 1934, n. 3467, in *Mass. Giur. Lav.*, 1935, p. 69, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 3;

⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 4; TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 17 ss.;

¹⁰ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 82, secondo cui la figura dirigenziale, frutto della normativa sindacale abrogata e modellata dall'attività giurisprudenziale, ha costituito “*parte integrante dell'impianto codicistico e, come tale, non poteva sopravvivere*”;

¹¹ N. 6 della Relazione del Ministro Guardasigilli concernente “*Disposizioni per l'attuazione del Libro del Codice civile del lavoro e disposizioni transitorie*”, in G.U. del 27 febbraio 1942, n. 48; in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 4-5;

Come è stato affermato in dottrina, l'art. 2095 c.c. è frutto di un "processo di ricezione legislativa", che va dall'inizio del XX secolo, sino al 1945¹². Allo stesso modo, le prime ricostruzioni dottrinali del dopoguerra hanno sottolineato le "logiche di status", alla base della disposizione in esame¹³. La categoria era vista come una entità esistente in natura, "ontologicamente connessa" alla collocazione in azienda e riflesso "della classe o ceto professionale" di appartenenza del lavoratore¹⁴. La stessa relazione del Ministro Guardasigilli riteneva le categorie lavorative come "forme fondamentali che [...] non potranno mai essere superate"¹⁵. Il Legislatore del '42 avrebbe indicato quindi nel Codice civile una gerarchia nell'azienda, corrispondente ad una simmetrica gerarchia nella società civile¹⁶.

Si deve, tuttavia, a Gino Giugni una reinterpretazione totale dell'articolo, tenuta in considerazione sino ai giorni nostri¹⁷: l'A. non solo superò la teoria degli status, ma diede all'art. 2095 c.c. la definizione di "norma di delimitazione o di qualificazione giuridica". Secondo G. Giugni, la categoria null'altro è se non "una serie unitaria e omogenea di mansioni analiticamente descritte come qualifiche" la cui funzione è quella di "permettere l'imputazione, a mansioni omogenee ed assunte come equivalenti, di uniformi tabelle retributive e di discriminare in ragione delle stesse, il trattamento previsto nei vari istituti c.d. normativi"¹⁸. A sostegno di questa interpretazione, inoltre, interviene lo stesso dato legislativo, ribadendo, all'art. 96 comma 2 delle disp. att. come la categoria "non è altro se non un raggruppamento di qualifiche omogenee"¹⁹.

Nell'indagine volta a individuare la definizione di dirigente, il comma 1 dell'art. 2095 c.c. risulta quindi insufficiente. Allo stesso modo, è senza dubbio il secondo che fornisce precisazioni importanti, ai fini della ricerca. Lo stesso infatti dispone:

"Le leggi speciali e le norme corporative, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie".

Dopo la caduta del regime fascista, il riferimento alle norme corporative ha perso del tutto di efficacia, dovendosi ora intendere come un rinvio alla contrattazione collettiva di diritto comune²⁰.

¹² GALARDI R., *op. cit.*, p. 15; v. anche MANCINI G. F., *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1966, 3, p. 893 ss.;

¹³ LISO F., *Categorie e qualifiche del lavoratore*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. VI, Roma, 1988, p. 6; analogamente BALLESTRERO M. V., *Operaio*, in *Enc. Dir.*, XXX, Milano, 1980, p. 239;

¹⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 17; in dottrina è una teoria che venne condivisa da BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, vol. I, Milano 1949, p. 595 ss.; ARANGUREN A., *La qualifica nel contratto di lavoro*, Milano, 1961; DI MARCANTONIO A., *Le figure soggettive nel diritto corporativo*, Milano, 1943;

¹⁵ Relazione del Ministro Guardasigilli concernente "Disposizioni per l'attuazione del Libro del Codice civile del lavoro e disposizioni transitorie", in G.U. 4 aprile 1942, anno 83°, n. 79 bis, 189, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 17;

¹⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 18;

¹⁷ GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, *passim*;

¹⁸ *ivi.*, p. 38; ID, *Mansioni e qualifica*, in *Enc. Dir.*, XXV, Milano, 1975, pp. 550-551;

¹⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 19;

²⁰ *ivi.*, p. 22; v. LISO F. *Categorie e qualifiche del lavoratore*, *cit.*, p. 179;

L'importanza di queste due fonti è, inoltre, ripresa da parte dello stesso Ministro Guardasigilli nella relazione al Codice, in cui lo stesso, dopo aver richiamato la distinzione delle categorie lavorative, esplicitava l'intenzionale assenza delle definizioni delle stesse, per rimettere questo compito alle leggi speciali e, soprattutto, alle norme corporative (ora contrattazione collettiva)²¹. Alla base di questa scelta vi era la consapevolezza che le suddette categorie assumevano connotati diversi a seconda del settore di riferimento e una definizione unica sarebbe senza dubbio risultata imperfetta²².

Tuttavia, la stessa legislazione speciale, al di là della definizione del r.d. del 1926, ritenuta in dottrina l'unica definizione legale di dirigente²³, non ne ha fornito una univoca²⁴. Ad esempio, nel d.lgs. n. 81/2008, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'art. 2, comma 1, lettera d., il dirigente è definito la "*persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*"²⁵. Questa definizione non può, però, essere presa come valevole per ogni genere di dirigente, in primo luogo per la necessaria contestualizzazione che deve essere fatto in merito alla stessa. Il decreto legislativo in questione, inoltre, valorizza anche il principio di effettività: all'art. 299, infatti, affida le posizioni di garanzia, appena citate, anche al soggetto che, "*pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*". Di conseguenza, è possibile che un dirigente d'azienda tale per l'attività svolta, possa non integrare i requisiti dell'art. 2, e viceversa²⁶.

Non sono mancate poi definizioni di matrice comunitaria. La prima si può rinvenire nell'art. 7 del d.lgs. n. 391/1991, in cui viene individuato come dirigente il soggetto che "*eserciti in un'impresa industriale o commerciale con mansioni di: capo d'azienda o direttore di succursale, sostituto dell'imprenditore o capo dell'azienda, se tali mansioni implicano una responsabilità analoga a quella dell'imprenditore o del capo dell'azienda rappresentati e di dirigente con incarichi commerciali e responsabile di almeno un reparto dell'azienda*". La seconda si rinviene nel d. lgs. n. 206/2007, ai sensi del quale, all'art 4, comma 1, lettera i) "*è dirigente d'azienda chi svolga la funzione di direttore d'azienda o di filiale, la funzione di institore o vicedirettore d'azienda, se tale funzione implica una responsabilità corrispondente a quella dell'imprenditore o del direttore d'azienda rappresentato, oppure chi svolga la funzione di dirigente responsabile di uno o più reparti dell'azienda, con mansioni commerciali o tecniche*"²⁷. Con il primo decreto si attuano una serie di

²¹ Relazione del Ministro Guardasigilli, cit., pt. 844, GALARDI R., *op. cit.*, p. 24;

²² GALARDI R., *op. cit.*, p. 24;

²³ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 51 ss.;

²⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 29;

²⁵ *Ibidem*;

²⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 30;

²⁷ *ivi*, pp. 30-31;

direttive che hanno come scopo “la disciplina dell’esercizio effettivo della libertà di stabilimento e della libertà di prestazione di servizi da parte di cittadini e imprese di altri Stati membri dell’UE”, inoltre limitata a specifiche attività indicate in tre tabelle allegate (es. Pesca nelle acque interne, costruzione di aerei, manutenzione del materiale da trasporto urbano, suburbano e interurbano di viaggiatori)²⁸. Con la seconda norma, invece, si intende disciplinare “il riconoscimento, per l’accesso alle professioni regolamentate e il loro esercizio, delle qualifiche professionali” già acquistate in uno degli Stati membri che permettono al titolare di esercitare nello Stato membro d’origine la professione corrispondente. Per di più, suddette definizioni fanno riferimento solo alle figure apicali della categoria dirigenziale²⁹. Non è questo, quindi, l’ambito in cui ricercare una definizione soddisfacente di dirigente.

Dall’inadeguatezza della legge fatta evidente nel paragrafo, per ricercare la definizione (se non le definizioni) di dirigente, il punto di approdo successivo non può che rinvenirsi, di conseguenza, nella contrattazione collettiva.

1.2. ... E NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Come già ribadito, i contratti collettivi ricoprono un ruolo fondamentale nella definizione di dirigente. Ciò nonostante, la dottrina si divide circa l’intensità del rinvio dell’art. 2095 c.c., comma 2, alla fonte pattizia³⁰. Un primo filone vede la delega legislativa del comma 2 come una remissione all’autonomia collettiva, in merito all’elencazione degli elementi costitutivi della categoria³¹; una sorta di “*abdicazione legislativa*”³². Una seconda branca dottrinale, invece, rinviene nella giurisprudenza consolidata una definizione di dirigente e, di conseguenza, limita il ruolo della contrattazione collettiva ad una funzione specificativa³³. Si dovrebbe, a tal proposito, preferire la prima interpretazione, dal momento che la seconda richiama la cosiddetta “*nozione legale di dirigente*” di origine giurisprudenziale, che appare in contrasto con la *ratio* del 2095 c.c.³⁴.

Durante il periodo corporativo, i contratti collettivi non facevano altro che ribadire quanto detto da parte della legislazione sindacale dell’epoca³⁵. Successivamente alla caduta del regime

²⁸ *ivi*, p. 30;

²⁹ *ivi*, p. 32;

³⁰ *ivi*, p. 23;

³¹ TOSI P., *Il dirigente d’azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 5; ID., *Il dirigente d’azienda*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Tratt. CP.*, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, p. 429;

³² GALARDI R., *op. cit.*, p. 23;

³³ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 53;

³⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 23;

³⁵ *ivi*, p. 46; v. anche SALA CHIRI M., *Le categorie dei lavoratori. Dalla tripartizione tradizionale al riconoscimento legislativo dei quadri e degli intermedi.*, Milano, 1986, p. 90;

fascista, la fonte pattizia ha poi, progressivamente, riacquisito una sua centralità nel definire i tratti caratteristici della figura dirigenziale. A tal proposito, la dottrina suole distinguere due fasi³⁶.

La prima risale al periodo antecedente gli anni Settanta³⁷. In quell'epoca, vi erano due prassi sindacali contrastanti: ai contratti collettivi che individuavano i dirigenti sulla base dei dettami della legislazione corporativa, si oppose la prassi di inserire nei contratti collettivi "*clausole di riconoscimento*"³⁸. In virtù di queste ultime, l'appartenenza alla categoria dirigenziale non era fondata sullo svolgimento di mansioni di natura apicale ma sul riconoscimento del lavoratore come dirigente da parte del datore del lavoro, a seconda dei casi o all'atto dell'assunzione, ovvero in corso di svolgimento del rapporto di lavoro³⁹. Tutto questo fu favorito sia da un disimpegno dei sindacati⁴⁰, che rinunciarono ad indicare nei contratti collettivi i requisiti per poter appartenere alla categoria manageriale⁴¹, ma anche dallo stesso supporto della giurisprudenza, che legittimava questo espediente in virtù del principio di derogabilità *in melius* alle norme di legge⁴².

Il cambio di rotta avvenne dopo la metà degli anni Settanta per opera della stessa giurisprudenza: venne infatti affermato che l'espediente delle clausole di riconoscimento formale aveva "*l'effetto di sostituire al potere-dovere del giudice di determinare la qualifica spettante al lavoratore in base all'accertamento delle prestazioni effettivamente svolte, un criterio classificatorio fondato su un atto unilaterale ed, eventualmente, arbitrario del datore di lavoro*"⁴³. Da quel momento, la contrattazione collettiva ha provveduto a individuare i dirigenti in virtù delle "*mansioni effettivamente svolte*"⁴⁴.

Le risposte al quesito iniziale devono, quindi, essere ricercate, senza dubbio, nella contrattazione collettiva. Allo stesso modo, è bene precisare come non vi sia una nozione permanente e universale di dirigente. Le definizioni fornite dall'autonomia collettiva non possono avere carattere precettivo e definitivo, pena la violazione della *ratio* dell'art. 2095 c.c., che incarna la volontà del Legislatore di non fornire definizioni granitiche, al fine evitare la cristallizzazione delle categorie lavorative, tra cui quella dirigenziale⁴⁵. Per di più, nell'ambito della stessa autonomia collettiva si notano differenze fra le varie definizioni, a seconda dei settori che regolano. La specificità dell'ambito lavorativo di riferimento è, quindi, ciò che determina la modulazione della figura dirigenziale e

³⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 46;

³⁷ *Ibidem*;

³⁸ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 46-47;

³⁹ *ivi*, p. 47;

⁴⁰ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 60;

⁴¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 48;

⁴² Cass., 19 aprile 1962, n 777, in *Riv. Dir. Lav.*, 1962, II, p. 131, in *Ibidem*;

⁴³ Cass., 18 aprile 1975, n. 1497, in *Foro It.*, 1976, I, c. 438, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 48;

⁴⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 49;

⁴⁵ *Ibidem*;

conseguentemente, la sua definizione⁴⁶.

Partendo dal settore industriale, il CCNL di riferimento afferma, all'art. 1:

“Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo il potere di rappresentanza per tutta o per una notevole parte dell'azienda”.

Da questa definizione, ripresa in altri contratti collettivi, come in quello dei dirigenti della piccola industria, altri contratti collettivi del settore industriale se ne discostano⁴⁷. Basti pensare al CCNL sottoscritto da Unimpresa e Fenapi, i quali, all'art. 11, definiscono dirigenti:

“coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa e con il potere di imprimere direttive a tutta l'impresa”.

Le differenze fra le due disposizioni sono minime⁴⁸. Tuttavia, è da rilevare come l'ultima dia adito all'orientamento giurisprudenziale secondo cui i dirigenti possono essere ordinati fra loro in modo gerarchico, a condizione che a quello di grado inferiore sia garantita una grande autonomia decisionale, circoscritta, tuttavia, dal potere direttivo del dirigente che è loro superiore⁴⁹. Inoltre, sempre il secondo contratto abbraccia l'orientamento in virtù del quale l'accesso alla categoria deve essere fondato non in base alla superiorità gerarchica ma sulla *“qualità, autonomia e discrezionalità”* dei compiti affidati⁵⁰.

Nel settore bancario, le specificità del campo lavorativo impongono una nozione differente. Ai sensi del CCNL di riferimento, all'art. 2 il dirigente è definito al comma 1 come:

“il/la lavoratore/lavoratrice subordinato/a, ai sensi dell'art. 2094 c.c., come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa.

Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti, l'impresa individua funzioni manageriali correlate ai diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili presso le

⁴⁶ v. DELL'OLIO M., *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Tratt R*, vol. 15, I, Torino, 2004, p. 360;

⁴⁷ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 50-51;

⁴⁸ *ivi*, p. 51;

⁴⁹ Cass., 26 giugno 2005, n. 8650, in *Not. Giur. Lav.*, 2005, p. 623, in *Ibidem*;

⁵⁰ Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in motivazione, in *Ibidem*;

strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale”.

Per ciò che concerne invece le banche di credito cooperativo, all’art. 10 vengono considerati dirigenti:

“I Direttori delle Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane e delle aziende del sistema del Credito Cooperativo ed i lavoratori subordinati, ai sensi dell’art. 2094 del Codice civile, come tali qualificati dall’azienda in quanto ricoprono nell’azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell’azienda”.

Sono chiare le similitudini con le disposizioni del settore industriale. Viene, infatti, fatto richiamo all’elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale e alla comune finalità di svolgere la propria attività per realizzare i fini dell’azienda⁵¹. Inoltre, il riferimento esplicito ai vari livelli di responsabilità, richiama anche la possibilità di ordinare i dirigenti in maniera gerarchica⁵². Nella formula *“come tali qualificati dall’azienda”*, tuttavia, sembra vi sia un rinvio alle clausole di riconoscimento⁵³. A tal proposito, la giurisprudenza recente ha affrontato questa tematica, dichiarando la legittimità di queste clausole, a condizione che le stesse rimandino ad una tabella allegata al contratto collettivo, avente lo scopo di indicare i livelli dirigenziali per ogni istituto di credito⁵⁴. La salvaguardia di tali clausole contrattuali dalla nullità, si è fondata, in casi passati, non solo sulla presenza delle sopraccitate tabelle, ma anche dal fatto che queste erano state decise con le parti sociali, quindi non frutto di un’arbitraria scelta del datore di lavoro⁵⁵. Allo stesso modo, tutte le volte in cui tale allegato è mancato, la Suprema Corte non ha esitato a tacciare le clausole di illegittimità⁵⁶.

Nel settore del commercio, servizi e terziario, il contratto dei dirigenti del commercio, all’art. 1, nomina tali:

“A norma dell’art. 2094 c.c., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all’imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l’impresa o ad una sua parte autonoma.

La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all’attività diretta a conseguire l’interesse dell’impresa ed il

⁵¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 53;

⁵² *Ibidem*;

⁵³ *Ibidem*;

⁵⁴ Cass., 1° dicembre 2017, n. 28888, in motivazione, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 54;

⁵⁵ Cass., 1° dicembre 2017, n. 28888, in motivazione, in *Ibidem*;

⁵⁶ Cass., 14 ottobre 2016, n. 20805, in *Ibidem*;

fine della sua utilità sociale”.

Ciò che contraddistingue questa definizione è il riconoscimento dell’esistenza di diverse figure dirigenziali, anche gerarchicamente ordinate fra loro ma appartenenti, comunque, alla medesima categoria legale, e aventi i requisiti di elevata “*professionalità, autonomia e discrezionalità*”, nonché una capacità di indirizzo⁵⁷.

All’esito della disamina di alcune disposizioni contrattuali, si può certamente affermare come la delega del comma 2 dell’art. 2095, laddove quasi ignorata dal Legislatore, sia stata pienamente accolta dall’autonomia collettiva⁵⁸. Una criticità che può sorgere riguarda le conseguenze derivanti dall’impossibilità di applicare il contratto collettivo nel caso di specie: al quesito appena sollevato, si darà domanda successivamente, una volta introdotta la “*nozione legale di dirigente*”, fornita dalla giurisprudenza⁵⁹.

1.3. L’EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE SULL’INQUADRAMENTO DELLA FIGURA DIRIGENZIALE.

In un contesto in cui Legislatore ha delegato alle leggi speciali e alla contrattazione collettiva l’arduo compito di determinare i requisiti di appartenenza alla categoria dirigenziale, la giurisprudenza non ha sicuramente taciuto: i giudici sono intervenuti ripetutamente nel corso degli anni, fornendo il proprio apporto allo scopo di definire chi sia dirigente. La giurisprudenza di legittimità, in particolar modo, ha mutato diverse volte il proprio orientamento, soprattutto nel corso degli ultimi trent’anni⁶⁰, trovandosi talvolta in contrasto con i risultati della contrattazione collettiva⁶¹.

La frizione fra giurisprudenza e autonomia collettiva ha sicuramente origine da un orientamento degli anni ’70 dalla Corte costituzionale⁶². In quel periodo, la Consulta venne interpellata nel valutare la legittimità costituzionale della l. n. 604/66, che esclude i dirigenti dalla propria disciplina limitativa dei licenziamenti individuali⁶³. La Corte, quindi, si trovò a delineare una serie di elementi caratteristici della figura dirigenziale: “*collaborazione immediata con l’imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo complesso o di un ramo importante di esso; carattere fiduciario della prestazione; ampio potere di autonomia nell’attività direttiva; la supremazia gerarchica su tutto il personale dell’azienda o di un ramo di essa, anche senza poteri*

⁵⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 55;

⁵⁸ *ivi*, p. 56;

⁵⁹ *ivi*, p. 73;

⁶⁰ *ivi*, p. 59;

⁶¹ *ivi*, pp. 59, 65;

⁶² Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, in *Foro It.*, 1972, I, c. 2730, in *ivi*, p. 66;

⁶³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 66;

disciplinari, ma sempre con poteri organizzativi; la subordinazione esclusiva all'imprenditore o ad un dirigente superiore; e l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infra-aziendale"⁶⁴. Il ruolo che venne ricavato dalla giurisprudenza costituzionale era quindi di una figura apicale, con discrezionalità e autonomia molto più ampie di qualsiasi altro dipendente e con la capacità di influenzare l'andamento dell'impresa, o di un suo ramo⁶⁵.

La Corte di Cassazione, successivamente, ha tratto spunto da quanto affermato dai giudici costituzionali⁶⁶. Nel 1995, infatti, in una sentenza in cui escludevano categoricamente l'applicabilità dell'art. 7 l. n. 300/70 (*Statuto dei lavoratori*) nei confronti dei dirigenti, le S.U. definirono il dirigente come un soggetto "*al vertice dell'organizzazione aziendale*", che "*deve svolgere mansioni tali da improntare la vita dell'azienda*" e in un rapporto di "*collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro, dal quale si limita a ricevere direttive di carattere generale per realizzare le quali si vale di ampia autonomia, e che anzi esercita i poteri propri dell'imprenditore assumendone, anche, se non sempre, la rappresentanza esterna*"⁶⁷. La stessa sentenza poi non si risparmiò di riferirsi nei confronti degli "*pseudo dirigenti*" o "*dirigenti convenzionali*", tacciandoli di non essere dirigenti perché le mansioni attribuite loro non erano le medesime di quelle tipiche del rapporto di lavoro dirigenziale⁶⁸. In conclusione, per la Suprema Corte vi era uno e un solo tipo di dirigente, l'"*alter ego*" dell'imprenditore⁶⁹. Nonostante nelle sentenze successive ci sia stato un progressivo ridimensionamento, questo orientamento restrittivo è stato, talora, richiamato in alcune pronunce relativamente recenti⁷⁰.

Questa impostazione scaturiva anche, e soprattutto, dalla diffusa convinzione che vi fosse una "*definizione legale di dirigente*"⁷¹, elaborata proprio dalla stessa giurisprudenza: secondo questo filone, la figura legale di dirigente è caratterizzata "*dall'autonomia delle decisioni e dalla mancanza di una vera e propria dipendenza gerarchica, nonché dall'ampiezza delle funzioni, tali da influire sulla conduzione dell'intera azienda o di un suo ramo autonomo*"⁷². Alle posizioni della giurisprudenza, non mancarono in dottrina sostenitori di questa teoria⁷³. In alcuni autori che

⁶⁴ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in *ivi*, p. 66;

⁶⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 67;

⁶⁶ *Ibidem*;

⁶⁷ Cass. sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in *Dir. Lav.*, 1995, II, p. 89, con nota di AMOROSO G., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 67;

⁶⁸ Cass. sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 67;

⁶⁹ Cass. sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 67;

⁷⁰ Cass., 22 dicembre 2006, n. 27464, in *Foro It., Rep.* 2007, voce *Lavoro(rapporto)*, n. 469; in cui è stato affermato come la qualifica di dirigente spetta solo al dirigente "*alter ego, preposto alla direzione dell'intera direzione aziendale*" e "*con poteri di iniziativa e discrezionalità*" che gli permettono "*di imprimere un indirizzo e orientamento al governo complessivo dell'azienda*", in GALARDI R., *op. cit.*, p. 65;

⁷¹ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 65-66;

⁷² Cass., 23 marzo 1998, n. 3056, in *ivi*, p. 12;

⁷³ Tra tutti, DE MARINIS N., *Il licenziamento del dirigente tra specialità del rapporto e omologazione delle tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, 6, pp. 211-212, il quale, affermando l'esistenza di una nozione legale di dirigente, frutto

caldeggiarono questa visione, inoltre, si riaffermava lo specifico carattere elitario del dirigente, quasi imprenditoriale, che, svolgendo un'attività che incide sulla "vita dell'azienda", sarebbe dovuto essere sottratto alle direttive datoriali⁷⁴. Proprio in questa fase si poteva notare un netto allontanamento della giurisprudenza rispetto agli schemi della contrattazione collettiva⁷⁵.

Il divario creato fra le due iniziò tuttavia a diminuire negli anni successivi. Un primo passo avanti avvenne quando la Suprema Corte utilizzò il termine "dirigente di vertice", statuendo l'impossibilità di estendere l'art. 7 l. n. 300/70 nei suoi confronti, allargando, tuttavia, l'applicazione del suddetto articolo nei confronti degli "pseudo-dirigenti" / "dirigenti convenzionali"⁷⁶. L'utilizzo del primo termine, rispetto al riferimento al dirigente "tout court", fu indice di un primo mutamento di prospettiva ma si era ancora lontani dal poter affermare il riconoscimento delle varie sfaccettature della categoria dirigenziale⁷⁷. Il passo successivo venne fatto nel '98, quando la Cassazione estese l'applicazione del procedimento ex art. 7 nei confronti della media-bassa dirigenza, "in grado di fornire prestazioni di elevata competenza e responsabilità professionali" e per cui l'esclusione, valida invece per i cosiddetti "top manager", non era ragionevole⁷⁸. Un altro momento importantissimo risale al 2005, quando la Suprema Corte giunse a scomporre definitivamente la dirigenza, in dirigenza apicale, quella che prima era considerata la sola dirigenza esistente, e medio-bassa dirigenza. Quest'ultima era non solo sottoposta alla disciplina del procedimento disciplinare ex art. 7 ma era anche tutelata secondo la disciplina limitativa dei licenziamenti⁷⁹. Si sostituì quindi la concezione obsoleta di dirigenza con una più recente e coerente con la realtà aziendale, in cui all'interno della stessa categoria coesistono figure di diverso livello⁸⁰.

Una svolta epocale sul tema avvenne nel 2007. In quell'anno, ad opera delle Sezioni Unite, il procedimento ex art. 7 è stato esteso nei confronti di ogni soggetto rivesta il ruolo di dirigente, "in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore di lavoro"⁸¹. Al di là di questo cambiamento di rilevanza fondamentale, di cui si parlerà meglio successivamente, venne sottolineato un altro importante aspetto. Non è possibile accettare, infatti, una sovrapposizione della "nozione ontologica" di dirigente⁸² alla nozione frutto dell'autonomia collettiva, in cui sono definiti dirigenti anche soggetti

dell'elaborazione giurisprudenziale, identifica la suddetta figura nel soggetto titolare di poteri organizzativi, autonomi e discrezionali, capaci di avere diretta efficacia sulla vita dell'impresa o di una parte di essa;

⁷⁴ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., pp. 108-109;

⁷⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 65 ss.;

⁷⁶ Cass., 27 novembre 1997 n. 12001, in *Foro It.*, 1998, I, c. 729; in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, p. 258, con nota di PAPALEONI M., in *ivi*, p. 68;

⁷⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 68;

⁷⁸ Cass., 11 febbraio 1998, n. 1434, in *Foro It.*, 1998, I, c. 729; in *Giust. Civ.*, 1998, I, p. 945, con nota di PERA G., in *Ibidem*;

⁷⁹ Cass., 13 maggio 2005, n. 10058, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005, p. 2093, con nota di CANALI DE ROSSI S., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 69;

⁸⁰ Cass., 28 dicembre 1998, n. 12860, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 69;

⁸¹ Cass., sez. un. 30 marzo 2007, n. 7880, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, p. 1329, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 71;

⁸² Facendo riferimento al concetto di nozione legale o nozione ordinamentale;

che non hanno posizioni apicale, nonostante svolgano mansioni di rilevante importanza, con un certo grado di autonomia e discrezionalità⁸³. Come hanno sottolineato le Sezioni Unite, la moderna evoluzione dell'organizzazione del lavoro, trainata anche dallo sviluppo tecnologico, ha portato ad includere nella categoria dirigenziale *“dipendenti che, seppur privi del potere degli altri dirigenti, assumono tuttavia ampie responsabilità gestionali, per l'alta qualificazione sul piano tecnico, scientifico e professionale”*⁸⁴. In sostanza, sono dirigenti anche quelli *“minori”*, a condizione che rientrino nella declaratoria contrattuale⁸⁵.

Con questa pronuncia non solo è stata abbandonata l'idea di nozione legale di dirigente, ma giurisprudenza e contrattazione collettiva sono tornate, finalmente, sugli stessi binari: i giudici non solo hanno preso atto della realtà aziendale già descritta da parte dell'autonomia collettiva ma hanno, inoltre, riconosciuto nella stessa fonte pattizia *“il limite e confine della categoria”*⁸⁶. Dai recenti mutamenti interpretativi della Cassazione, si può notare come la giurisprudenza si sia allineata, oltre che alla contrattazione collettiva, anche alla legge, dal momento che, come è stato già indicato, l'art. 2095 c.c. rimette all'autonomia collettiva il compito di individuare i requisiti di appartenenza alla categoria dirigenziale⁸⁷. Anche in termini semantici, il lessico usato dai giudici ha valore differente: se in passato il termine convenzionale, riferito ai dirigenti, era sinonimo di *“pseudo dirigenza”*, dal 2007 fa riferimento invece alla dirigenza così come definita dalla contrattazione collettiva⁸⁸. Dal 2007 in poi non vi è stato più contrasto netto fra contrattazione e giurisprudenza⁸⁹.

La fedeltà al dato contrattuale è rinvenibile in molte pronunce recenti degli Ermellini. È ormai stratificato l'orientamento in virtù del quale sul dirigente grava l'onere di dimostrare di appartenere alla categoria dirigenziale e di essere impiegato alle mansioni, dimostrando poi la loro corrispondenza con il dettato contrattuale⁹⁰. Inoltre, al fine di poter determinare se un dipendente appartenga o meno alla categoria dirigenziale, è stato elaborato il criterio dell'accertamento *“trifasico”*: ad una prima fase di verifica dell'attività lavorativa effettiva, segue l'identificazione della fattispecie alla luce delle disposizioni contrattuali e infine si esegue la *“comparazione logico-giuridica”* dei risultati ottenuti⁹¹. Di recente la stessa Suprema Corte ha ribadito che, qualora il lavoratore richieda l'accertamento dell'appartenenza all'inquadramento di livello superiore, il giudice, in virtù del criterio trifasico, deve verificare che le mansioni superiori, svolte dal dipendente, siano corrispondenti a quelle

⁸³ Cass., sez. un. 30 marzo 2007, n. 7880, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 70-71;

⁸⁴ Cass., sez. un. 30 marzo 2007, n. 7880, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 71;

⁸⁵ Cass., sez. un. 30 marzo 2007, n. 7880, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 71;

⁸⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 71;

⁸⁷ *ivi*, pp. 71-72;

⁸⁸ *ivi*, p. 72;

⁸⁹ *Ibidem*;

⁹⁰ Cass., 25 maggio 2015, n. 17123, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 60;

⁹¹ Cass., 29 gennaio 2018, n. 2143, in *ivi*, pp. 60-61;

dell'inquadramento invocato, in base alle classificazioni indicate da parte del contratto collettivo applicato in azienda⁹². È chiaro come in questi casi il giudice sia vincolato dalle disposizioni contrattuali⁹³. Nell'ipotesi, infatti, in cui vi siano contratti collettivi applicabili che regolino i requisiti d'accesso alla categoria dirigenziale, il giudice è tenuto al loro rispetto, in quanto espressione della volontà delle parti stipulanti e aventi valore vincolante per le stesse⁹⁴.

Secondo un orientamento di favore all'autonomia collettiva, al fine di inquadrare la categoria dirigenziale, non è più necessario come requisito essenziale la supremazia gerarchica, ma si devono valorizzare “*la qualità, l'autonomia e la discrezionalità delle mansioni affidate*”, dal momento che anche lo svolgimento di queste attività, che possano avere un riflesso immediato sull'impresa, è sintomatico dell'appartenenza alla categoria dirigenziale⁹⁵. Questi appena citati, tuttavia, sono termini propri della contrattazione collettiva, usati per individuare i requisiti di appartenenza alla stessa categoria. In questo aspetto, quindi, si nota ancor di più la fedeltà della giurisprudenza al dato contrattuale⁹⁶.

In aggiunta, così come stabilito nei contratti, anche la richiamata giurisprudenza ha confermato come sia possibile avere una pluralità di dirigenti, ordinati fra loro in modo gerarchico; il tutto a condizione che al dirigente di grado inferiore venga garantita una grande autonomia decisionale, seppur circoscritta da parte del potere del dirigente gerarchicamente superiore⁹⁷.

Una problematica sollevata dalla casistica è la conseguenza dell'impossibilità di poter applicare un contratto collettivo al rapporto di lavoro del dirigente⁹⁸. In tali circostanze la giurisprudenza ha richiamato la nota “*nozione legale di dirigente*”⁹⁹. Nonostante questo possa sembrare un passo indietro rispetto alla pronuncia del 2007, le sentenze in cui tale nozione è stata richiamata hanno mostrato un notevole avanzamento interpretativo: la stessa è in sostanza diversa rispetto a quanto affermato in passato dai giudici, consci della realtà aziendale attuale e del fatto che vi possono essere dirigenti anche gerarchicamente ordinati, e coincide, quasi del tutto, con quella tratta dai contratti collettivi¹⁰⁰. Per la qualificazione di un dipendente come dirigente, si guarda oggi alla “*qualità, autonomia e alla discrezionalità*” delle mansioni affidate. Gli stessi sono sufficienti per qualificare un soggetto come dirigente, dal momento che un'elevata esperienza o specializzazione

⁹² Cass., ord. 8 febbraio 2021, n. 2972, con nota di IORIO M., *Mansioni superiori e accertamento trifasico*, 2021, in <http://www.soluzionilavoro.it/2021/03/22/mansioni-superiori-accertamento-giudiziale-e-criterio-trifasico/>;

⁹³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 61;

⁹⁴ Cass., 8 novembre 2003, n. 16804, in *Rep. Foro It.*, 2003, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 986, in motivazione, in *ivi*, p. 62;

⁹⁵ Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 62;

⁹⁶ *ivi*, pp. 60- 63;

⁹⁷ Cass., 19 luglio 2007, n. 16015, in *Not. Giur. Lav.*, 2008, p. 12, in *ivi*, p. 63;

⁹⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 73;

⁹⁹ Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in *Ibidem*;

¹⁰⁰ Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 74;

possono influire in modo rilevante e immediato sull'attività dell'azienda. Appare anzi questa non solo il tratto caratteristico della dirigenza ma anche il discrimine fra il dirigente e il quadro¹⁰¹.

1.4. UNITARIETÀ E PLURALITÀ DELLA FIGURA DIRIGENZIALE

Come è stato dimostrato, sarebbe errato supporre che esista un unico tipo di dirigente. La realtà aziendale, da questo punto di vista, è multiforme e presenta assieme al dirigente di grado apicale, il cosiddetto “*top manager*”, altri dirigenti di medio-basso livello¹⁰². La giurisprudenza, in linea di massima, propende anche per l'ammissibilità nella stessa azienda di dirigenti con posizioni gerarchiche diverse fra loro¹⁰³.

Il dirigente apicale, che rientra in pieno nella definizione di “*alter ego*” del datore di lavoro, è colui che “*intrattiene un rapporto diretto con l'imprenditore*”¹⁰⁴. Altra giurisprudenza di legittimità evidenzia, come caratteristica principale del dirigente di vertice, la capacità di indirizzare, mediante i suoi poteri, l'attività dell'impresa¹⁰⁵. Come ha, inoltre, recentemente ribadito la Suprema Corte, il dirigente apicale è colui che “*si assume la responsabilità delle attribuzioni di cui è investito [...] che, per la loro estensione e per i poteri di iniziativa e di discrezionalità che comportano, gli permettono [...] di imprimere un orientamento al governo complessivo dell'azienda*”; il tutto sempre nell'osservanza delle direttive datoriali¹⁰⁶.

Il dirigente intermedio, invece, è il soggetto che è sottoposto gerarchicamente ad un altro dirigente, ovvero il cui operato non sia tanto incisivo sull'andamento dell'impresa rispetto a quello del dirigente apicale¹⁰⁷. Allo stesso modo, è comunque dotato di innegabile qualificazione professionale e, data l'ampia responsabilità che gli è imposta, opera con un ampio margine di discrezionalità e autonomia; requisiti oggi sufficienti per poter rientrare nella categoria¹⁰⁸. Anche di recente, la Suprema Corte ha ribadito che nella categoria dirigenziale vi è un'articolazione in vari

¹⁰¹ Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in *Ibidem*;

¹⁰² GALARDI R., *op. cit.*, p. 78;

¹⁰³ Cass., 5 ottobre 2007, n. 20895, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, 3, II, p. 659, in PERDONÀ G., *Dirigenti e Rapporto di Lavoro*, in CENDON P. (diretto da), *fatto&diritto, civile e processo*, Milano, 2014, p. 7, in cui la Suprema Corte afferma “*La qualifica di dirigente non presuppone una posizione apicale assoluta, dovendosi ritenere che la presenza di una pluralità di dirigenti di diversi livelli, con graduazione di compiti, sia compatibile con la complessità delle attuali organizzazione aziendali.*”;

¹⁰⁴ Cass., 11 febbraio 1998, n. 1434, in *GaL*, 1998, 16, p. 22, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 8;

¹⁰⁵ Cass., 14, ottobre 2005, n.19903, *Giur. Civ. Mass.*, 2005, p. 10, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 8;

¹⁰⁶ Cass., 23 marzo 2018, n. 7295, in *Differenze tra pseudo-dirigente e dirigente apicale*, 2021, in https://www.licenziamentodirigenti.it/pseudo-dirigente/#_ftn1;

¹⁰⁷ Trib. Milano, 21 febbraio 2002, in *Lav. Giur.*, 2002, p. 1108, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 9;

¹⁰⁸ Cass., 24 giugno 2009, n. 14835, in SCALISE E., *Il dirigente: tra normativa e giurisprudenza*, in *RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA*, marzo 2018, p. 11, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/il-dirigente-tra-normativa-e-giurisprudenza-levoluzione-della-figura-dirigenziale-nel-settore-privato/>;

livelli, con diversi gradi e livelli di responsabilità: l'inquadramento dirigenziale, quindi, spetterebbe anche ai dirigenti minori o intermedi che, per la qualifica professionale e il grado di autonomia, prestano la loro opera con il medesimo livello di responsabilità, seppur in un ambito aziendale ridotto¹⁰⁹.

Appurata l'esistenza di una grande varietà di dirigenti, un'altra questione affrontata dalla dottrina riguarda la possibile riconduzione degli stessi all'interno di un unico tipo omogeneo: il riferimento è all'atavico scontro tra unitarietà e pluralità della categoria dirigenziale¹¹⁰.

Un primo orientamento, risalente alla metà degli anni '70, afferma come non vi sia un unico tipo sociale "*omogeneo e costante*" a cui tributare la definizione di dirigente: a supporto di tale tesi si fa notare come lo stesso Legislatore sia stato lungi dal voler inserire nel Codice una definizione di dirigente, affidando interamente la questione alla legislazione speciale e alla contrattazione collettiva¹¹¹. Ai dirigenti così individuati dall'autonomia collettiva si applicano i trattamenti legislativi riferiti alla categoria¹¹². Questa, tuttavia, non è una conseguenza sempre valida: non essendo infatti possibile prevedere l'esistenza di una categoria dirigenziale "*sempre uguale a se stessa*", l'interprete dovrebbe verificare di volta in volta la *ratio* della legge e ciò potrebbe comportare che talvolta alcune disposizioni non abbiano applicazione per alcuni dirigenti¹¹³. Ciò, in particolar modo, sarebbe reso evidente nella disciplina del licenziamento: ad una netta esclusione dalla disciplina limitativa sui licenziamenti dei dirigenti apicali, si frapporrebbe l'inclusione della medio-bassa dirigenza nell'alveo protettivo della tutela reale¹¹⁴.

Un altro filone dottrinale, simile al precedente, propende per la tesi della delega del Codice alla contrattazione collettiva: partendo dall'assunto dell'inesistenza di una definizione unitaria e legale di dirigente, l'individuazione dei confini di tale categoria è rimessa alla contrattazione collettiva¹¹⁵. Rispetto alla prima tesi, tuttavia, la differenza è radicale: in questo caso, infatti, le declaratorie contrattuali sono ritenute inscindibili dal dato legislativo¹¹⁶. Nella tesi precedente, si parte dal riferimento normativo, per poi distaccarsene completamente. In questo caso, la situazione è diversa. Dal momento che l'art. 2095 c.c., comma 2, delega il compito di stabilire i requisiti di appartenenza alla categoria dirigenziale, ne consegue che tutte le disposizioni riferite alla categoria dirigenziale si applicheranno nei confronti di tutti i dirigenti, che possiedono i requisiti indicati da

¹⁰⁹ Cass., 4 agosto 2017, n. 19579, in BUSIN G., *Dirigenti*, in *ilGIUSLAVORISTA*, *Bussola del 4 giugno 2020*, p. 4 del testo;

¹¹⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 8;

¹¹¹ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 50;

¹¹² *ivi*, p. 51;

¹¹³ *ivi*, p. 94;

¹¹⁴ *ivi*, p. 157 ss.;

¹¹⁵ SCOGNAMIGLIO R., *La nozione del dirigente nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, in AA. VV., *La previdenza dei dirigenti d'azienda nel sistema pensionistico*, Milano 1983, p. 136;

¹¹⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 11;

parte della contrattazione collettiva per l'accesso alla categoria¹¹⁷.

A queste due tesi si oppone il filone dottrinale che propugna l'idea dell'unitarietà della categoria dirigenziale: a supporto di questa tesi vi è l'idea che esiste una nozione unitaria di dirigente che, non essendo fornita da parte della legge, viene data da parte della giurisprudenza, definita "nozione legale di dirigente"¹¹⁸, di cui si è già parlato. E il supporto fornito a questa teoria da parte della giurisprudenza è stato tutt'altro che marginale¹¹⁹. La conseguenza di una tale affermazione comporterebbe necessariamente un restringimento dell'area di operatività dell'autonomia collettiva. La stessa non potrebbe individuare gli elementi costitutivi della categoria dirigenziale ma solo integrare il dato "legale" (di matrice giurisprudenziale), indicando i requisiti di appartenenza. Sarebbe precluso, invece, alla contrattazione collettiva il compito di creare una definizione di dirigente valida per l'applicazione della disciplina legale¹²⁰. Il rischio infatti, in questo caso, sarebbe quello di permettere ad un atto di natura negoziale la delimitazione dell'efficacia soggettiva di disposizioni imperative¹²¹. Le criticità di questo orientamento sono, allo stesso modo, evidenti: propendendo, almeno nella maggior parte delle ipotesi, per una qualificazione del dirigente esclusivamente come "alter ego" del datore di lavoro, tale visione non si concilierebbe con gli altri dirigenti (di staff, intermedi), che, in ogni caso, sono parte della vita aziendale¹²².

A detta di chi scrive, l'interpretazione corretta corrisponderebbe con la seconda delle opinioni sopra citate. Diverse sono le figure dirigenziali fra loro, tanto per gradi, quanto per settori di riferimento, ma tutte queste, comunque, fanno capo alla disposizione codicistica dell'art. 2095 c.c., la quale delega alla legislazione speciale, e in particolar modo alla contrattazione collettiva, l'arduo compito di individuare gli indici costitutivi di tale categoria¹²³. A sostegno di quanto appena detto, è stato affermato in dottrina come "la determinazione della categoria del dirigente non può che avvenire nel prisma dell'art. 2095 c.c. ed in ragione del rinvio che tale disposizione fa alla legislazione speciale e alla contrattazione collettiva"¹²⁴. Di conseguenza, non solo ritengo vi sia una "piena coincidenza della categoria legale e categoria contrattuale", ma tutte le volte che il Legislatore attribuisca un trattamento ai dirigenti, esso sarà valevole per tutte le figure che sono state

¹¹⁷ *Ibidem*;

¹¹⁸ LISO F., *Dirigenti d'azienda, leggi sui licenziamenti individuali e art. 2095 del codice civile: un problema interessante*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1977, II, p. 1127;

¹¹⁹ per citarne alcune recenti, Cass., 12 agosto 2009, n. 18261 e Cass., 16 giugno 2003, n. 9654, in cui si parla di una nozione legale di dirigente, caratterizzata dall'autonomia, discrezionalità delle decisioni, mancanza di assoggettamento gerarchico e ampiezza di funzioni tali da influire sull'andamento dell'azienda; entrambe in GALARDI R., *op. cit.*, p. 12;

¹²⁰ LISO F., *Categorie e qualifiche del lavoratore*, cit., pp. 7-9;

¹²¹ *ivi*, p. 7;

¹²² GALARDI R., *op. cit.*, p. 14;

¹²³ su quest'ultimo punto, v. SCOGNAMIGLIO R., *La nozione del dirigente nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, cit., p. 136;

¹²⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 56;

determinate dai contratti collettivi¹²⁵. A valore di quanto appena detto, è da rilevare come questa tesi abbia trovato riscontro positivo sia da parte della giurisprudenza, per l'interpretazione estensiva fatta in riferimento all'art. 7 l. n. 300/70 sia dello stesso Legislatore, per la riforma del licenziamento collettivo a favore dei dirigenti¹²⁶.

Considerazioni finali merita anche la cosiddetta "*pseudo-dirigenza*". La prassi aziendale ha portato all'emersione di questa figura, corrispondente a null'altro se non ad un dipendente che, sebbene inquadrato nella categoria dirigenziale, svolge mansioni che, per l'importanza e l'autonomia limitata, presentano assonanze con quelle della categoria impiegatizia¹²⁷. Sicuramente è interessante notare come in passato un sinonimo di "*pseudo dirigenza*" fosse "*dirigenza convenzionale*"¹²⁸. Oggi, invece, quest'ultimo ha riacquisito una propria dignità semantica, facendo riferimento alla definizione di dirigenza indicata dalla contrattazione collettiva¹²⁹. La sentenza delle Sezioni Unite del 2007 ha posto una pietra definitiva sulla questione: con il termine "*pseudo dirigenza*" si fa riferimento a quei soggetti che, seppur aventi la qualifica dirigenziale, al di là dei benefici economici, non possono essere definiti dalla contrattazione collettiva come tali, dal momento che non svolgono mansioni della stessa rilevanza e incisività di quelle dei dirigenti convenzionali¹³⁰. Si è notato, allo stesso modo, che l'inquadramento come "*pseudo dirigente*" potrebbe essere una conseguenza di un processo progressivo di demansionamento, spesso associato a pratiche di "*mobbing*". Tuttavia, la categoria dirigenziale è in ogni caso tutelata dall'alveo dell'art. 2103 c.c. e il dirigente in giudizio può rivendicare la violazione "*del diritto all'effettivo svolgimento della propria prestazione professionale*", con le tutele risarcitorie che ne derivano¹³¹.

¹²⁵ *ivi*, p. 57;

¹²⁶ *ivi*, p. 58;

¹²⁷ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 10; v. Pret. Napoli, 10 giugno 1997, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1998, p. 109, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 10;

¹²⁸ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, cit.; Cass., 27 novembre 1997, n. 12001, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 67-68;

¹²⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 72;

¹³⁰ Cass., sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, cit., in *ivi*, p. 74;

¹³¹ CARONE M., ROSIELLO A., *Il profilo dello pseudo-dirigente e le tutele contro i licenziamenti*, 2014, in <https://www.studiolegalerosiello.it/pubblicazioni/il-profilo-dello-pseudo-dirigente-e-le-tutele-contro-i-licenziamenti/>;

2. LA SUBORDINAZIONE DEL DIRIGENTE

2.1. LE CARATTERISTICHE DELLA SUBORDINAZIONE DEL DIRIGENTE E LA DIFFERENZA RISPETTO ALLE ALTRE CATEGORIE LAVORATIVE EX ART. 2095 C.C.

Come è stato osservato, la figura del dirigente può sia estrinsecarsi in un soggetto di vertice, il dirigente apicale, sia in una figura che, nonostante l'autonomia, la discrezionalità e la qualità delle mansioni assegnate, sia sottoposto gerarchicamente ad altro dirigente (dirigenti tecnici, di staff, *etc.*)¹³². E ad ogni modo, data l'inclusione nell'art. 2095 c.c., sia nel primo che nel secondo caso si tratta comunque di un lavoratore subordinato, ossia di un prestatore che:

“si obbliga, mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore” (art. 2094 c.c.).

È bene sintetizzare, in via preliminare, quali siano gli elementi della subordinazione. Questi sono stati individuati, in particolar modo dalla giurisprudenza, nell' *“onerosità”* (assenza di rischio), nella *“continuità”* (il protrarsi nel tempo del vincolo lavorativo), nella *“collaborazione”* (inserimento nell'organizzazione datoriale) e soprattutto nell' *“etero-direzione”*¹³³, il requisito fondamentale e caratterizzante della subordinazione. In base a questo elemento, il dipendente, che mette a disposizione le proprie energie lavorative, è sottoposto *“all'assoggettamento tecnico-funzionale”* del datore di lavoro, da cui promanano direttive specifiche per lo svolgimento delle prestazioni lavorative¹³⁴.

Per comprendere appieno la *ratio* alla base della scelta del Legislatore d'includere i dirigenti fra i prestatori subordinati, è fondamentale tenere in considerazione l'epoca di cui è figlio il Codice civile. La ragione per cui il dirigente è stato incluso nel 1942 fra i lavoratori dipendenti derivava dalla volontà del Legislatore corporativo di assoggettare la regolamentazione dell'impresa ad una disciplina unitaria¹³⁵. Come affermato nella Relazione del Ministro Guardasigilli al Codice civile, la disciplina codicistica era stata costituita appositamente affinché avesse applicazione nei confronti di qualunque lavoratore nell'impresa, indipendentemente dalla posizione gerarchica occupata¹³⁶. L'obiettivo finale era quello di nascondere ed evitare il più possibile il *“conflitto fra capitale e lavoro”*¹³⁷: mediante l'inserimento dei dirigenti fra i lavoratori dipendenti, si rimarcava quel

¹³² GALARDI R., *op. cit.*, pp. 77-78;

¹³³ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018, p. 224;

¹³⁴ *ivi*, p. 221;

¹³⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 105;

¹³⁶ Relazione del Ministro Guardasigilli, in *ivi*, p. 105;

¹³⁷ MANCINI G. F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957, p. 123 ss., GALARDI R., *op. cit.*, p. 105;

sentimento di “*collaborazione fra classi e quella valorizzazione di tutte le forme di lavoro*”, che sono state alla base della redazione del libro V del Codice¹³⁸.

Allo stesso modo, nonostante la chiarezza del dato normativo, il dirigente può assumere delle attribuzioni tali da poter quasi creare frizione con il concetto di subordinazione. La difficoltà, nel conciliare una figura dotata di ampia discrezionalità e autonomia con il lavoro dipendente, ha ispirato la produzione sia dottrinale, che si analizzerà subito, sia giurisprudenziale, arrivando anche ad elaborazioni talvolta contrastanti fra loro. La produzione sulla tematica è, tuttavia, marginale. Il disinteresse nei confronti della subordinazione dirigenziale scaturisce sia dalla constatazione che essa è innegabile, dato il richiamo dell’art. 2095 c.c., sia dal fatto che essa è risultata sempre problematica date le peculiarità della figura rispetto agli altri prestatori subordinati¹³⁹

Ci sono autori che definiscono quella dirigenziale una “*categoria limite*”¹⁴⁰: secondo questo filone, per poter far rientrare il dirigente nel lavoro subordinato la soluzione potrebbe essere o interpretare la subordinazione in modo estensivo, ovvero, per salvaguardare sia le peculiarità della qualifica dirigenziale che del lavoro dipendente in generale, si dovrebbe abbattere la definizione monolitica di dirigente, accogliendo i vari “*sottotipi*” della figura¹⁴¹.

In altre circostanze, si è giunti a definizioni estreme, come l’esclusione dei dirigenti dai lavoratori subordinati per includerli fra i lavoratori coordinati¹⁴². Altri ancora, spingendosi oltre, rimarcano la tendenza del dirigente ad essere “*risucchiato dal lavoro autonomo*”¹⁴³. Queste teorie sono senz’altro state influenzate da un noto orientamento della Consulta, nato nella prima metà degli anni ‘70, che definì il rapporto di lavoro dirigenziale come “*speciale*”: a detta dei giudici, questa caratteristica era dovuta all’esclusione della categoria dirigenziale da una serie di normative, ad esempio in materia di licenziamento¹⁴⁴. A questa considerazione, tuttavia, viene obiettato come la specialità di un rapporto sussiste non in virtù di una peculiarità dello stesso¹⁴⁵, come appunto l’esclusione da parte di una disciplina, bensì, come affermato anche da L. Mengoni, qualora vi sia una regolamentazione tale da incidere sul funzionamento dello stesso rapporto¹⁴⁶.

¹³⁸ GIUGNI G., *Il dirigente d’azienda nel diritto*, in AA. VV., *Il dirigente d’azienda nell’evoluzione della società*, Roma, 1974, p. 304; GALARDI R., *op. cit.*, p. 105;

¹³⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 79;

¹⁴⁰ D’ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, p. 63;

¹⁴¹ MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, p. 280;

¹⁴² DE LUCA TAMAJO R.; FLAMMIA R.; PERSIANI M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA. VV. *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 21, pp. 341-342 ss.;

¹⁴³ PERULLI A., *Il lavoro autonomo*, in *Tratt. CM*, XXVII, t. 1, Milano, 1996, p. 203;

¹⁴⁴ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 80-81;

¹⁴⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 81;

¹⁴⁶ MENGONI L., *Contratto di lavoro e impresa* (estratto da ID., *Lezioni sul contratto di lavoro*), Milano, 1971, in NAPOLI M. (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Milano, 2004, p. 35;

Di rilievo, a tal proposito, è la teoria elaborata da quest'ultimo sul rapporto di lavoro subordinato. L'A. per spiegare la subordinazione utilizza l'espressione "*doppia alienità*": vi è sia l'alienità del risultato dell'attività, a cui i singoli dipendenti apportano le loro prestazioni, sia alienità dell'organizzazione, perché gli stessi vengono inseriti in un'organizzazione produttiva creata dal datore di lavoro. Questa teoria ha anche applicazione nei confronti dei dirigenti: le loro prestazioni, infatti, sono inserite in un'organizzazione altrui, volta a realizzare "*un risultato al quale direttamente non partecipano*" e, nonostante siano dotati di poteri di controllo, questi vengono dati loro in virtù delle mansioni che svolgono, determinate da parte di un contratto¹⁴⁷.

Altra importante riflessione sul rapporto fra subordinazione e dirigente è quella di L. Spagnuolo Vigorita. Quest'ultimo afferma che per qualificare un lavoratore come subordinato o autonomo non si deve prendere come riferimento una fattispecie astratta di subordinazione, bensì, ponendo alle estremità le due opzioni sopraindicate, si può accertare l'appartenenza o meno a una delle due fattispecie, con un procedimento di "*accostamento del rapporto di lavoro concretamente svoltosi ai caratteri che contraddistinguono l'ipotesi più frequente di lavoro subordinato*"¹⁴⁸. Proprio per questa ragione, l'A. afferma l'inesattezza di chiedersi se il dirigente sia un lavoratore subordinato: per verificare la subordinazione non si deve far riferimento, in maniera aprioristica, a requisiti intrinseci del lavoro dipendente, bensì si deve verificare la presenza, nella realtà concreta, dei suoi elementi tipici come "*l'organizzazione in sindacato, la stipulazione di contratti collettivi, etc.*"¹⁴⁹.

In questi termini si esprime anche P. Tosi, con l'unica precisazione che la sua ricostruzione è riferita unicamente nei confronti del dirigente "*alter ego*"¹⁵⁰. La riflessione dell'A., tuttavia, è tale da dissolvere l'unitarietà della categoria, come è stato già analizzato: le figure rientranti nella categoria dirigenziale, infatti, possono non essere compatibili con alcune disposizioni legislative dettate per la categoria, in particolar modo con la loro *ratio*. Si deve quindi sempre ricercare la base logica di una disposizione, prima dell'indistinta applicazione all'intera categoria¹⁵¹. Altro elemento che l'A. valorizza nella sua disamina della figura dirigenziale è l'aspetto della fiducia. Un paragone che viene fatto con il rapporto dirigente-datore di lavoro è quello fra mandatario-mandante. In entrambi i casi elemento essenziale è la fiducia di colui che attribuisce mansioni (datore di lavoro) o poteri di compiere atti giuridici per conto proprio, ed eventualmente in suo nome (mandante). E così come nel caso del mandato, la perdita della stessa è valida come giusta causa di revoca dei poteri da parte del mandante, lo stesso vale per il dirigente. Come ribadito dall'A. nelle ipotesi in cui il Legislatore, la giurisprudenza e la stessa dottrina stabiliscono per le mansioni dirigenziali, fondate sulla fiducia, un

¹⁴⁷ *ivi*, p. 34;

¹⁴⁸ SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e dritto del lavoro*, Napoli, 1967, pp. 140-142;

¹⁴⁹ *ivi*, p. 142;

¹⁵⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 87;

¹⁵¹ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 178;

regime di stabilità diverso rispetto al classico rapporto di lavoro, “*dimostrano [...] di privilegiare il momento dell’attività gestoria rispetto a quello della subordinazione*”¹⁵². Ciò è sufficiente per giustificare la libera recedibilità del rapporto dirigenziale¹⁵³. Inoltre, nel suo lavoro l’A. enfatizza notevolmente l’aspetto della collaborazione che, seppur valido per tutti i lavoratori subordinati, ha una declinazione particolare per il dirigente, in termini di “*convergenza di interessi*” fra imprenditore e dirigente. Questa è anche un’altra ragione che giustifica la libera recedibilità della figura dirigenziale¹⁵⁴.

A. Zoppoli poi, in tempi più recenti, ha ripreso le fila del discorso di P. Tosi, concordando su queste ultime due posizioni¹⁵⁵. Tuttavia, se il secondo ha, con la sua ricostruzione, demolito l’unitarietà della categoria, A. Zoppoli invece sostiene, come è stato precedentemente detto, una nozione elitaria della figura dirigenziale¹⁵⁶, a tratti quasi “*imprenditoriale*”¹⁵⁷. Chi non rientra in questa posizione è “*pseudo dirigente*” e sottoposto ai classici schemi della subordinazione. L’A. infatti rimarca come il dirigente abbia “*il potere di incidere [...] sul risultato finale dell’organizzazione*” (la cosiddetta “*vita dell’impresa*”). Secondo lo stesso, la prestazione fornita dal dirigente necessita di non essere sottoposta al potere direttivo del datore di lavoro: “*Se il potere direttivo è [...] il filtro, l’anello di congiunzione tra il risultato finale dell’organizzazione (vita dell’impresa) e singola prestazione di lavoro, la prestazione dirigenziale, incidendo, per definizione, direttamente sulla vita dell’impresa, è sottratta al multiforme potere datoriale di direzione*”¹⁵⁸. L’A. si spinge ancora oltre affermando che, laddove il dirigente con il contratto di lavoro non dà il diritto alla etero-direzione della sua attività, lo stesso si obbliga ad “*organizzare il lavoro*” altrui e a “*combinare i fattori della produzione*”¹⁵⁹.

Del binomio dirigenza-subordinazione ha avuto modo di occuparsene anche la giurisprudenza di legittimità. La posizione mantenuta dalla Suprema Corte sul concetto di subordinazione è estremamente pragmatica: secondo la stessa non esiste alcuna prestazione “*ontologicamente subordinata*”, bensì quest’ultima è un modo di svolgimento della prestazione¹⁶⁰. Ogni prestazione può essere svolta in via subordinata qualora sussista “*la sottoposizione al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro*”, elementi desumibili dalle circostanze concrete¹⁶¹. Qualora poi questi non siano rinvenibili direttamente, occorre far riferimento ad altri indici della

¹⁵² *ivi*, p. 153;

¹⁵³ *Ibidem*;

¹⁵⁴ TOSI P., *Il dirigente d’azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 158;

¹⁵⁵ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., *passim*;

¹⁵⁶ *ivi*, p. 94;

¹⁵⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 86;

¹⁵⁸ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., pp. 108-109;

¹⁵⁹ *ivi*, p. 144;

¹⁶⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 87;

¹⁶¹ Cass., 26 agosto 2013, n. 19568, in *ivi*, p. 88;

subordinazione, quali la collaborazione, il coordinamento dell'attività lavorativa all'organizzazione datoriale, l'osservanza di un orario prestabilito, i quali, globalmente, possono condurre alla sussistenza della subordinazione¹⁶².

Così come in Italia, anche a livello europeo l'etero-direzione è il principale criterio dell'U.E. per l'individuazione del rapporto di lavoro subordinato¹⁶³. Inoltre, pur non esistendo una nozione unitaria di lavoratore subordinato, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ai fini della libera circolazione dei lavoratori nel mercato interno, afferma come si possa parlare di lavoro subordinato, nel caso in cui una persona presti la propria opera ad un soggetto, per un determinato periodo di tempo e sotto la sua direzione, ricevendo in cambio una retribuzione¹⁶⁴. I termini usati dalla Corte sono tanto estesi al punto non solo da includere i dirigenti apicali, ma anche i membri di un consiglio di amministrazione di una S.p.A.¹⁶⁵.

Nell'ambito poi della giurisprudenza interna, una peculiarità è rappresentata dalla distinzione che viene fatta fra subordinazione "forte" ed "attenuata"¹⁶⁶. Secondo la prima forma, la subordinazione consiste nella sottoposizione al potere direttivo che si estrinseca in "ordini specifici, direzione cogente e controllo costante"¹⁶⁷. Questa definizione non manca di avere il supporto della Consulta, secondo la quale "il potere direttivo [...] si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore"¹⁶⁸. Anche la Suprema Corte, a sostegno di questa tesi, ha sottolineato, al fine di definire le caratteristiche della subordinazione, l'importanza non solo della specificità degli ordini impartiti da parte del datore, che non possono ridursi a direttive generali, ma anche del concreto inserimento del dipendente nell'organizzazione imprenditoriale, che non può manifestarsi tramite il mero coordinamento delle sue prestazioni¹⁶⁹.

Vi è poi la subordinazione "attenuata", caratterizzata da un ridimensionamento dell'esercizio

¹⁶² Cass., 27 ottobre 2016, n. 21710, in *Foro It.*, 2016, 12, I, c. 3829, in *Ibidem*;

¹⁶³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 88;

¹⁶⁴ v. C.G.U.E., 3 luglio 1986, causa C-66/85, *Lawrie-blum*, più recentemente ribadito in, C.G.U.E., sez. I, 19 luglio 2017, causa C-143/16, *Abercrombie & Fitch italia*, pt. 19, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 89;

¹⁶⁵ C.G.U.E., 11 novembre 2010, causa C-232/09, *Danosa*, inerente al caso in cui una S.r.l. lettone aveva revocato una amministratrice che versava in stato di gravidanza. La Corte, al di là di affermare che la normativa nazionale che consentiva la revoca di un amministratore senza alcuna limitazione fosse discriminatoria, confermò la compatibilità dei membri di un consiglio di amministrazione con la nozione di lavoratore "europeo". In particolar modo, nel caso di specie, era stata ribadita la conformità della nozione di amministratore, che fornisca prestazioni lavorative alla società e ne faccia integralmente parte, a quella di lavoratore secondo la direttiva 92/85, a condizione che il soggetto in questione, svolga "la sua attività, per un certo periodo di tempo, sotto la direzione o il controllo di un altro organo di detta società e se, come contropartita, per detta attività, riceva una retribuzione", in GALARDI R., *op. cit.*, p. 89;

¹⁶⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 90;

¹⁶⁷ v. Trib. Modena, 30 gennaio 2020, n. 45, in www.iusexplorer.it, in *ivi*, p. 91;

¹⁶⁸ Corte. cost., 7 maggio 2015, n. 76, in *Giust. Cost.*, 2015, 3, p. 680 ss., con note di GHERA F. e FABOZZI R., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 91;

¹⁶⁹ Cass., 10 aprile 2015, n. 7296, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 91;

dei poteri datoriali¹⁷⁰. Secondo questo filone, sono soggetti a tale subordinazione sia lavoratori che apportano prestazioni di carattere intellettuale o con notevole valore specialistico, sia soggetti che svolgono mansioni semplici e ripetitive¹⁷¹. Nella prima suddivisione vi rientrano i dirigenti: come è stato affermato, nei confronti della categoria in esame, per la grande autonomia di cui la figura è dotata, il potere direttivo del datore di lavoro non si manifesta con ordini puntuali, bensì con “*indicazioni generali di carattere programmatico*”, coerenti con l’ampia discrezionalità che caratterizza la figura in questione¹⁷².

Altro aspetto importante della subordinazione attenuata per la giurisprudenza è rappresentato dall’inserimento nell’assetto organizzativo dell’imprenditore¹⁷³. A tal proposito, vengono date diverse interpretazioni che rappresentano l’inserimento negli assetti organizzativi come “*coordinamento per il perseguimento dello scopo finale dell’attività produttiva, inserimento delle prestazioni nel ciclo produttivo e inserimento nei locali*”, con l’uso di strumenti forniti dall’imprenditore¹⁷⁴. In un recente caso, inerente ad un dirigente, la Suprema Corte ha interpretato l’inserimento come “*continua dedizione funzionale dell’energia lavorativa [...] al risultato produttivo perseguito dall’imprenditore, che ne imponeva la presenza giornaliera presso il punto vendita*”¹⁷⁵. In un altro caso, si è riferito come i caratteri della subordinazione siano costituiti “*dall’inserimento del lavoratore nell’organizzazione aziendale, e dal suo assoggettamento ai poteri direttivi e disciplinari del datore di lavoro*”¹⁷⁶.

Un altro indice della subordinazione attenuata è poi la continuità, intesa come presenza quotidiana del lavoratore¹⁷⁷, anche se talvolta è stato inglobato nell’inserimento organizzativo¹⁷⁸.

Inoltre, in merito alla qualifica contrattuale del lavoratore come subordinato, salvo giurisprudenza isolata¹⁷⁹, si ritiene generalmente che il “*nomen iuris*” non abbia tanto rilevanza quanto i dati fattuali che possano testimoniare l’effettivo svolgimento della prestazione lavorativa¹⁸⁰.

Fino ad ora è stato esposto il punto di vista dottrinale e giurisprudenziale in merito al binomio dirigente-subordinazione. Quello che tuttavia sorprende, è che nelle sentenze appena citate, e nella dottrina, non venga quasi mai preso in considerazione l’art. 2094 c.c.: anzi, la giurisprudenza, quasi

¹⁷⁰ *ivi*, p. 92;

¹⁷¹ Cass., 25 febbraio 2019, n. 5436, in *Ibidem*;

¹⁷² Cass., 15 maggio 2012, n. 7517; Cass., 13 febbraio 2020, n. 3640, entrambe in *Ibidem*;

¹⁷³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 93;

¹⁷⁴ SPAGNUOLO VIGORITA L., *Impresa, rapporto di lavoro e continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1969, p. 545;

¹⁷⁵ Cass., 23 aprile 2014, n. 9196, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, p. 62, con nota di DIAMANTI R., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 94;

¹⁷⁶ Cass., 9 aprile 2004, n. 6983, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 95;

¹⁷⁷ Cass., 23 luglio 2004, n. 13782, in *ivi*, p. 97;

¹⁷⁸ Cass., 2 aprile 2009, n. 8068, in *Ibidem*;

¹⁷⁹ Cass., 14 luglio 1993, n. 7796, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 98, in cui si è data rilevanza al *nomen iuris* e alla volontà manifestata delle parti qualora non si riscontri “*una debolezza contrattuale del lavoratore*”;

¹⁸⁰ Cass., 25 febbraio 2019, n. 5436, in motivazione, in *Ibidem*;

staccandosi dalla terminologia codicistica, ha elaborato una sua nozione di subordinazione, basata sull'“*assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo datoriale*” e, talvolta, nell'“*inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale*”¹⁸¹.

Analizzando in profondità la disposizione legislativa in questione, allo stesso modo, è possibile cogliere i caratteri legali della subordinazione. In primo luogo, si può notare come il Codice usi il termine “*collaborare*”¹⁸². A tal proposito, la dottrina non ha mai dato enorme valore a questa nozione: alcuni tacciano questo termine di richiamare l'ideologia fascista¹⁸³, e, in generale, viene sottolineato anche come la collaborazione non sia una caratteristica esclusiva del rapporto di lavoro subordinato, basti pensare alle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3 c.p.c.¹⁸⁴. Ancora, si è sottolineato come laddove possa avere un significato specifico per il dirigente, interpretando la collaborazione come “*convergenza di interessi*” con il datore, ciò non può essere valido per gli altri lavoratori¹⁸⁵.

Il termine in questione, tuttavia, non è, e non deve essere, usato in maniera isolata: si parla infatti di “*collaborare, prestando la propria opera manuale o intellettuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”¹⁸⁶. Al di là di proposte limitative dell'importanza dell'espressione “*alle dipendenze e sotto la direzione*”, ritenuta da alcuni addirittura un'endiadi¹⁸⁷, l'espressione “*dipendenze*” ha assunto una rilevante importanza in dottrina¹⁸⁸. Si sostiene in primo luogo, come faccia riferimento all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale¹⁸⁹. Non solo, l'espressione, secondo una interpretazione diffusa, richiama la dipendenza gerarchica del lavoratore rispetto al potere datoriale¹⁹⁰. Conferma di ciò si ha anche da altre disposizioni codicistiche del libro V: basti pensare all'art. 2086 c.c., in cui si afferma come i collaboratori dell'imprenditore “*dipendano*” gerarchicamente da quest'ultimo, o l'art. 2104 c.c. in cui viene ribadita questa dipendenza gerarchica del prestatore di lavoro non solo nei confronti dell'imprenditore ma anche nei confronti dei suoi collaboratori¹⁹¹.

Anche in merito all'aspetto della “*direzione*” non mancano elaborazioni dottrinali¹⁹². Essa è intesa come il potere di cui l'imprenditore è in possesso “*per la determinazione del contenuto della*

¹⁸¹ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 102-103;

¹⁸² *ivi*, p. 110;

¹⁸³ MAZZIOTTI F., *Diritto del lavoro*, Napoli, 1992, p. 166;

¹⁸⁴ MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, VII ed., Milano, 2019, p. 48;

¹⁸⁵ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 153 ss.;

¹⁸⁶ NAPOLI M., *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, 1995, pp. 1117-1118, il quale sottolinea l'importanza della struttura della frase in questione;

¹⁸⁷ ANGIELLO L., *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Padova, 1974, p. 30 ss.;

¹⁸⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 113;

¹⁸⁹ NAPOLI M., *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, cit., p. 1125 ss.;

¹⁹⁰ FERRANTE V., *Potere e autotutela nel rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2004, p. 52 ss.;

¹⁹¹ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 121-122;

¹⁹² *ivi*, p. 113;

*prestazione e per l'organizzazione globale di questa*¹⁹³, fino anche a ritenerla il mezzo mediante il quale il datore utilizza le energie lavorative che sono state messe a disposizione dal lavoratore¹⁹⁴. Numerose sono le ricostruzioni dottrinali che legano poi il requisito della direzione con l'organizzazione¹⁹⁵. Viene fatto notare come il profilo organizzativo della direzione si rinvenga pienamente nell'art. 2104 c.c., in cui si fa riferimento al dovere del prestatore di *“rispettare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro”*, emanate dall'imprenditore¹⁹⁶. Nell'ambito di riferimento si suole distinguere fra disposizioni *“sull'esecuzione”* e *“sulla disciplina”*: queste ultime dettano le regole sull'organizzazione del lavoro, volte a disciplinare il contesto organizzativo in cui la prestazione viene fornita¹⁹⁷. Un altro filone dottrinale individua nel potere direttivo sia una funzione conformativa, deputata ad indicare il contenuto delle prestazioni, sia una direttiva, propriamente detta, in cui si sostanzia l'organizzazione della prestazione e il coordinamento della stessa con l'attività datoriale e degli altri dipendenti¹⁹⁸. Vi è poi un'elaborazione che individua tre posizioni giuridiche di vantaggio nel potere direttivo. Il primo è *“il potere di specificazione”*, che si sostanzia nel potere del datore di individuare, volta per volta, il comportamento scelto, nei limiti dell'obbligazione lavorativa. *“Il potere di coordinamento organizzativo spaziale e temporale”*, in virtù del quale la prestazione lavorativa deve essere collocabile nello spazio e nel tempo, per poter permettere il suo coordinamento nell'ambito dell'organizzazione datoriale. Infine, vi è *“il potere di organizzazione interna”*, che fa riferimento al potere di indicare come debba essere svolta una determinata prestazione, al fine di un utilizzo proficuo della stessa¹⁹⁹.

Applicando poi le suddette elaborazioni in merito alla categoria dirigenziale, emerge un quadro completo della loro subordinazione. Si tratta sicuramente di un prestatore assoggettato al potere direttivo del datore; quindi, non solo egli è soggetto alle direttive impartite dall'imprenditore ma viene anche inserito nell'organizzazione datoriale²⁰⁰. Ciò non lo rende dissimile dalle altre categorie di dipendenti²⁰¹. La differenza, allora, risulta nel grado di intensità del potere di direzione che nei confronti del dirigente, soggetto dotato di grande autonomia e discrezionalità, si concretizza in indicazioni generali²⁰² o in limiti alla sua competenza²⁰³. Non a caso, l'intensità dell'etero-

¹⁹³ MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA. VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei pesi membri della C.E.C.A.*, Milano, 1965, p. 475;

¹⁹⁴ GRANDI M., *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1987, p. 323;

¹⁹⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 124;

¹⁹⁶ *Ibidem*;

¹⁹⁷ LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, p. 56;

¹⁹⁸ HERNANDEZ S., *Posizioni non contrattuali del rapporto di lavoro*, Padova, 1968, p. 132;

¹⁹⁹ PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, pp. 52-59;

²⁰⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 139;

²⁰¹ MENGONI L., *Contratto di lavoro e impresa*, cit., p. 18; *Ibidem*;

²⁰² PERSIANI M., *Lineamenti del potere direttivo*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Tratt. CP*, vol. IV, t. I, Padova, 2012, p. 421;

²⁰³ PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, p. 245;

direzione non è sempre identica ma dipende dal genere di attività lavorativa svolta²⁰⁴. È inoltre ovvio che le varie forme in cui il potere direttivo può estrinsecarsi sono direttamente proporzionali alle forme di dirigenti esistenti, determinate dall'autonomia collettiva²⁰⁵. La stessa fonte pattizia inoltre non manca di fare riferimento all'assoggettamento al potere direttivo del datore: basti fare l'esempio del CCNL dei dirigenti del commercio, in cui si ribadisce come il dirigente risponde “*direttamente all'imprenditore*”, o quelli del settore bancario in cui, facendo riferimento alle funzioni dei dirigenti, che “*concorrono alla promozione, coordinamento e gestione della realizzazione degli obiettivi dell'impresa*”, rimette la determinazione degli obiettivi e le decisioni strategiche dell'impresa in mano all'imprenditore²⁰⁶.

A conclusione di questo discorso, dall'analisi che si è fatta in merito all'art. 2094 c.c., si può certamente affermare come la disposizione in questione si presta bene a spiegare la peculiarità della subordinazione del dirigente²⁰⁷. Questo non deve sorprendere, dato che l'ispirazione per la stesura dell'articolo in questione è stata tratta anche dal filone che fa capo a L. Barassi, il quale ha sostenuto un concetto di subordinazione elastica e flessibile. Secondo l'A., infatti, l'assoggettamento al potere direttivo e di indirizzo “*avviene tanto per l'operaio quanto per il dirigente di banca*”²⁰⁸. Ciò che muta è il grado di assoggettamento di questo potere: sarà estremamente incisivo nei confronti del primo, mentre il secondo avrà molti più margini di autonomia²⁰⁹.

Un ultimo aspetto della subordinazione del dirigente è l'assoggettamento al potere disciplinare. Esso, infatti, è frutto di quel processo giurisprudenziale che ha portato all'applicazione dell'art. 7 l. n. 300/70 nei confronti della (intera) categoria dirigenziali²¹⁰. Non mi soffermerò, in questo capitolo, sul cambiamento epocale portato dalla giurisprudenza e sulle ragioni alla base dello stesso. Basti per ora sapere che, una volta riconosciuta l'estensione all'intera categoria dirigenziale della disciplina del procedimento disciplinare, non si poteva non riconoscere l'assoggettamento del dirigente al potere disciplinare²¹¹. E nonostante la contrattazione collettiva taccia in merito alle sanzioni disciplinari²¹², si afferma come il datore di lavoro possa porvi rimedio adottando un codice disciplinare interno²¹³; in ogni caso, la contrattazione dirigenziale non manca di rinviare alla

²⁰⁴ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 224;

²⁰⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 140;

²⁰⁶ *Ibidem*;

²⁰⁷ GALARDI R., *op. cit.*, *passim*;

²⁰⁸ BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901, pp. 29-30;

²⁰⁹ *Ibidem*;

²¹⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 141;

²¹¹ AMOROSO G., *Le sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità*, in *Foro It.*, 1995, I, c. 1778 ss.;

²¹² DE ANGELIS L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente- essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, I, p. 21;

²¹³ MONTUSCHI L., *Il licenziamento disciplinare secondo il diritto vivente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, I, p. 34;

disciplina del personale impiegatizio di più alto livello²¹⁴. A tal proposito, è poi da segnalare come parte della dottrina afferma che l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti potrebbe ledere la loro reputazione e il loro prestigio, anche solo se espresse con l'invio di una lettera di contestazione²¹⁵. Tuttavia, viene ribattuto come dal momento che il potere disciplinare esiste, quando richiesto deve essere messo in atto, anche nell'estrema ipotesi in cui, per i connotati del rapporto, si debba applicare la sanzione disciplinare più grave e definitiva²¹⁶.

2.2. CATEGORIE DI DIRIGENTI AI LIMITI DELLA SUBORDINAZIONE

Nel corso di questo capitolo è stata esaminata la figura dirigenziale e la sua evoluzione storica. È stato inoltre fatto notare come all'interno della categoria esistano varie articolazioni della figura, dal "top manager" sino al dirigente medio-basso. Si è poi parlato del modo particolare in cui si declina la subordinazione nei confronti della categoria, rispetto alle altre tre indicate nell'art. 2095 c.c.²¹⁷. Tuttavia, nonostante sia acclarata l'appartenenza del dirigente al lavoro dipendente, esistono varie figure manageriali la cui subordinazione è stata talvolta messa in discussione²¹⁸. In questo capitolo mi soffermerò su alcune delle più note figure di qualificazione problematica, oggetto di attenzioni non solo da parte della dottrina ma anche della stessa giurisprudenza, tanto di merito quanto di legittimità.

Il direttore generale

Questa figura è definita in dottrina come l'"alter ego" dell'imprenditore per antonomasia²¹⁹. Egli è posto in rapporto diretto con il C. d. A. e svolge mansioni di alta gestione, dal momento che a lui spetta attuare le direttive generali impartite dall'organo amministrativo²²⁰. L'attributo generale non deve tuttavia essere interpretato nei termini di assenza di limiti dei poteri del direttore²²¹. Al di là della possibilità di poter avere più direttori generali²²², la dottrina giuscommercialistica conviene nell'indicare come vi siano determinate funzioni che non possano essere delegate al direttore o ai

²¹⁴ DE ANGELIS L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente - essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, cit., p. 21;

²¹⁵ PERSIANI M., *Il licenziamento del dirigente, tra perdita di fiducia e inadempimento*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, p. 1180;

²¹⁶ DE ANGELIS L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente - essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, cit., pp. 23-24;

²¹⁷ v. GALARDI R., *op. cit.*, p. 78 ss.;

²¹⁸ *ivi*, p. 144;

²¹⁹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 185;

²²⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 146; v. ABBADESSA A., *Il direttore generale*, in COLOMBO G. E.-PORTALE G. B. (diretto da), *Trattato delle s.p.a.*, Torino, 1991, p. 507;

²²¹ ABBADESSA P., *Il direttore generale*, cit., 462 ss.;

²²² *Ibidem*;

direttori generali, e che necessitano di essere mantenute dall'organo amministrativo, in quanto essenziali per mantenere *“il potere di direzione e supremazia gerarchica”*²²³. Il direttore generale, infatti, è da un lato il vertice della struttura interna dell'impresa, essendo in una posizione di supremazia gerarchica rispetto agli altri prestatori subordinati, dall'altro lo stesso è in posizione di subordinazione rispetto all'organo amministrativo²²⁴. Si tratta quindi di un lavoratore subordinato che incarna il livello massimo di dirigenza, il cui grado di dipendenza, in linea con l'inquadramento dirigenziale, è di gran lunga temperato²²⁵.

L'articolo del Codice civile che tratta in maniera specifica di questa figura è il 2396 c.c., il quale afferma:

*“Le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applicano anche ai direttori generali nominati dall'assemblea o per disposizione dello statuto, in relazione ai compiti loro affidati, salve le azioni esercitabili in base al rapporto di lavoro con la società”*²²⁶.

Da questa disposizione, la dottrina ha ricavato il principio per cui il direttore generale può disattendere gli ordini impartiti da parte dell'organo amministrativo, nell'ipotesi in cui questi possano integrare una responsabilità a suo carico, tanto civile, quanto penale²²⁷. Il direttore, tuttavia, risponde, in virtù dei compiti affidati, per l'esecuzione delle direttive dell'organo di gestione ma non risponde per i danni che derivano dall'assunzione della decisione da parte degli amministratori²²⁸. Questi ultimi, invece, hanno l'obbligo di sorvegliare non solo sugli amministratori²²⁹, ma anche sull'andamento della gestione e, per questo, sono responsabili per sola colpa del direttore generale²³⁰.

Dall'estensione della responsabilità ai direttori deriva poi la legittimazione passiva del direttore generale rispetto all'azione sociale, a quella del collegio sindacale e dei soci di minoranza (artt. 2392-2393-bis c.c.), all'azione dei creditori sociali (art. 2394 c.c.), a quella del curatore (art. 2394-bis) e a quella individuale del socio o del terzo (art. 2395 c.c.). Un'altra conseguenza è l'obbligo del direttore di svolgere *“i compiti affidatigli con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e delle specifiche competenze”* (art. 2392, comma 1, c.c.), deve prevenire *“il compimento di fatti pregiudizievoli o eliminare o attenuare le conseguenze dannose”* (art. 2392., comma 2, c.c.), deve astenersi dal compiere operazioni che non sono necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale (art. 2380-bis, comma 1, c.c.) e a seguito di un ordine illegittimo dell'organo amministrativo, al fine di

²²³ FOLLADORI L., *La responsabilità dei direttori generali*, in *Riv. Dir. Comm.*, 2015, p. 507, nt. 12;

²²⁴ SALAFIA V., *Il direttore generale e il direttore amministrativo. Funzioni e responsabilità*, in *Società*, 1997, p. 625 ss.; GALARDI R., *op. cit.*, p. 147;

²²⁵ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 145-146;

²²⁶ *ivi*, p. 145;

²²⁷ ABBADESSA P., *Il direttore generale*, cit., p. 477;

²²⁸ BORGIOLO A., *I direttori generali di s.p.a.*, Milano, 1975, p. 315;

²²⁹ *Ibidem*;

²³⁰ MENICUCCI M., *Fatto illecito dei dirigenti e responsabilità degli amministratori*, in *Giur. Comm.*, 2002, II, p. 446;

essere esente da colpa, è tenuto a formalizzare il proprio dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio (art. 2392, comma 3)²³¹.

Essendo un lavoratore subordinato, il direttore generale è soggetto alle azioni risarcitorie e disciplinari derivanti dal rapporto di lavoro, tratte dal combinato disposto degli artt. 2104-2105 c.c.; allo stesso modo, ex art. 2396 c.c., è soggetto ad azioni di responsabilità di natura gestoria: ci si è quindi interrogati sulla compatibilità di queste azioni²³². La giurisprudenza propende per la loro coniugabilità e scindibilità²³³ e, in egual misura, la dottrina, in linea con il dato letterale dell'art. 2396 c.c. sostiene la cumulabilità²³⁴. Una delle questioni più dibattute, nell'alveo della teoria del cumulo di queste azioni, è capire quando sia competente il Tribunale delle imprese ex d. lgs. n. 168/2003 e quando invece l'azione debba essere portata avanti di fronte al giudice del lavoro²³⁵. Un filone dottrinale ritiene che vi sia un'alternatività obbligata fra le due azioni: il giudice del lavoro avrebbe competenza solo per azioni diverse da quelle di risarcimento del danno e per quelle per violazioni fatte nello svolgimento di mansioni non apicali; il Tribunale delle imprese, invece, avrebbe competenza per le azioni di risarcimento del danno per violazioni compiute nell'esecuzione di mansioni apicali²³⁶. Questa ricostruzione, tuttavia, non è esente da critiche, specie dal punto di vista applicativo: come ha fatto notare un altro orientamento, in una causa inerente al licenziamento per giusta causa del direttore generale per "*mala gestio*", il Tribunale dell'impresa avrebbe competenza in merito ai danni causati dal direttore generale, mentre la legittimità del recesso del datore sarebbe di competenza del giudice del lavoro²³⁷.

La dottrina che critica tale orientamento, soffermandosi sulle disposizioni degli artt. 2392 e 2104-2105 c.c., fa notare come il "*metro di valutazione dell'agire del direttore*" sia "*identico*": in uno si precisa l'obbligo di adempiere ai doveri "*imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze*"; negli articoli successivi invece viene richiesto di "*usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa*"²³⁸. Inoltre, dovrebbe essere posta particolare enfasi sul termine "*salve*" dell'art. 2396 c.c., che da questo filone è interpretato con il significato di "*a meno che*": dalla rilettura dell'articolo secondo queste indicazioni, ne deriva, quindi, che si dovrebbero applicare le azioni e il rito del lavoro nell'ipotesi di responsabilità controversa²³⁹.

²³¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 148;

²³² *ivi*, p. 150;

²³³ Cass. 16 giugno 1979, n. 3400 in *Giur. Civ. Mass.*, 1979, fasc 6., in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 190;

²³⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 150;

²³⁵ *Ibidem*;

²³⁶ FOLLADORI L., *op. cit.*, pp. 525-528;

²³⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 151;

²³⁸ *Ibidem*;

²³⁹ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 151-152;

Laddove poi è acclarata la natura contrattuale dell'azione derivante dal rapporto dipendente²⁴⁰, dubbia invece è la natura dell'azione di responsabilità ex art. 2396 c.c. avverso il direttore generale²⁴¹.

In ultima analisi sulla figura, la giurisprudenza afferma come il direttore generale possa essere anche un lavoratore autonomo: la natura subordinata, infatti, è categoricamente esclusa nell'ipotesi in cui il direttore generale sia investito di poteri di gestione sconfinati, ossia nelle ipotesi in cui lo stesso abbia *“il potere di formare ed esprimere la volontà dell'altra, in tutti gli affari di ordinaria e straordinaria amministrazione, nel modo ritenuto più opportuno e senza doverne rispondere nei confronti di alcun altro organo sociale”*²⁴². Allo stesso modo, il direttore generale che in giudizio voglia far valere la propria subordinazione, deve allegare elementi sintomatici di tale qualificazione, come direttive, controlli sulle assenze, sull'orario di lavoro, etc.²⁴³.

L'amministratore di società

Questa figura è al centro dell'attività gestoria della società e la riconducibilità della stessa fra i lavoratori subordinati è una problematica tutt'oggi rilevante, per gli aspetti che questa conclusione comporterebbe, non solo previdenziali, ma anche in merito alla disciplina del loro rapporto di lavoro²⁴⁴.

Si è già richiamata la giurisprudenza europea e le conclusioni a cui la C.G.U.E. è pervenuta in merito a questa vicenda²⁴⁵.

Nell'ambito dei confini nazionali, invece, la vicenda è stata piuttosto turbolenta, profilandosi due orientamenti²⁴⁶. La prima teoria, definita contrattualistica, teneva ben distinte le figure dell'amministratore da quelle della società, ritenendo che le stesse fossero legate semplicemente da un contratto, da cui derivavano i poteri stessi dell'amministratore²⁴⁷. Questa fu la tesi sostenuta da chi qualificò questo rapporto come subordinato²⁴⁸. La seconda teoria, definita invece organica, sosteneva appunto l'immedesimazione organica delle due figure e che i poteri dell'amministratore derivassero dalla legge o dallo statuto²⁴⁹.

²⁴⁰ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 192;

²⁴¹ Cass. 9 luglio 1987, n. 5989, in *Giur. Civ. Mass.*, 1987, fasc. 7., in cui si afferma la natura contrattuale, per la violazione, nell'esercizio delle loro attribuzioni, di obblighi legali o pattizi; Cass. 17 settembre 2008, n. 23778, in *Guida Dir.*, 2008, 46, p. 86., in cui si propende invece per la natura extracontrattuale dell'azione, in *Ibidem*;

²⁴² Cass. 4 giugno 1981, n. 3614, in *Giur. Civ. Mass.*, 1981, fasc. 6, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 194;

²⁴³ Trib Milano 5 ottobre 1996, in *O.G.M.*, 1996, p. 808, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p.195;

²⁴⁴ v. in tal senso, PESSI R., *Spunti per una riflessione sulla fattispecie lavoro subordinato*, in *Dir. Lav.*, 1987, I, p. 547;

²⁴⁵ C.G.U.E., 11 novembre 2010, causa C-232/09, *Danosa*, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 89;

²⁴⁶ v. PILATI A., *Lavoro e funzione negli amministratori di società per azioni*, Napoli, 2012, *passim*; GALARDI R., *op. cit.*, p. 152;

²⁴⁷ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 152-153;

²⁴⁸ per tutti, ASCARELLI T., *Appunti di diritto commerciale, Società e associazioni commerciali*, III ed., Roma, 1936, p. 150 ss.; PETINO P., *Rapporto di amministrazione e rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 1968, p. 214 ss.;

²⁴⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 152-153; tesi sostenuta, fra i tanti, da GALGANO F., *Il nuovo diritto societario*, in *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell'economia*, Padova, 2003, p. 253 ss.;

Questi due orientamenti hanno poi avuto influenza nella giurisprudenza, tanto da dover essere oggetto di due importanti sentenze delle Sezioni Unite della Cassazione²⁵⁰. Nella prima, risalente al 1994, le S.U. hanno scomposto il rapporto fra amministratore e società in una parte esterna, inerente al rapporto verso i terzi, riconducibile all'immedesimazione organica e in una parte interna, qualificabile come rapporto parasubordinato, e per questo riconducendo, inoltre, alla competenza del giudice del lavoro la questione circa la remunerazione degli amministratori²⁵¹. Questa decisione si fondava sull'asserto che l'attività dell'amministratore fosse caratterizzata da personalità, continuità e coordinazione (riconducibile quindi all'art. 409, n. 3, c.p.c.), nonostante l'attività fosse finalizzata alla realizzazione dello scopo sociale²⁵².

Un cambio di prospettiva totale è avvenuto nel 2017: in questo caso, le S.U. hanno dichiarato come il rapporto in questione sia di diritto societario, sulla base di due argomenti²⁵³. Il primo parte dalla valorizzazione della riforma del diritto societario del 2003 e in particolar modo l'art 3, comma 2, lett. a), d. lgs. n. 168/2003, in cui si è sancita la competenza funzionale inderogabile del Tribunale delle imprese *“per i rapporti societari ivi compresi quelli concernenti l'accertamento, la costituzione, la modificazione o l'estinzione di un rapporto societario”*. Da ciò la Suprema Corte ha affermato che *“tra i rapporti societari [...] deve necessariamente comprendersi il rapporto tra società ed amministratore, data l'essenzialità del rapporto di rappresentanza in capo a questi ultimi [...] secondo la figura della c.d. immedesimazione organica”* che *“consente alla società stessa di agire”*²⁵⁴.

Il secondo argomento si poggia su un altro aspetto, l'assenza di qualsivoglia coordinamento dell'amministratore: secondo la Corte, la riforma del diritto societario ha reso lo stesso il *“vero egemone dell'ente sociale”* e, di conseguenza, all'amministratore *“spetta in via esclusiva la gestione dell'impresa”*, escludendo solo gli atti che non rientrano nell'oggetto sociale²⁵⁵. Un coordinamento non può essere neanche profilato dalla stessa assemblea, dal momento che la gestione esclusiva dell'impresa è rimessa agli amministratori e ha carattere generale, mentre quella rimessa all'assemblea *“ha carattere delimitato e specifico”*²⁵⁶.

Le critiche a questa impostazione sono molteplici²⁵⁷. Innanzitutto, il fatto che venga fatta enfasi solo sull'immedesimazione organica esclude che vi possano essere contratti di lavoro fra

²⁵⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 153;

²⁵¹ Cass., sez. un., 14 dicembre 1994, n. 10608, in *Dir. Lav.*, 1995, II, p. 349, in *ivi*, p. 153;

²⁵² GALARDI R., *op. cit.*, p. 154;

²⁵³ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in *Ibidem*;

²⁵⁴ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in *Ibidem*;

²⁵⁵ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 155;

²⁵⁶ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in *Ibidem*;

²⁵⁷ *Ibidem*;

amministratore e società, pena l'annullabilità ex art. 1395 c.c. (contratto con se stesso)²⁵⁸; cosa tuttavia non conforme alla realtà in cui questo generi di contratto sono presenti e diffusi (compensi, *golden parachute*)²⁵⁹. Inoltre, le critiche non mancano in merito all'esclusione dell'amministratore dalla para subordinazione che, secondo la Corte, presuppone una coordinazione di tipo "verticale", ossia il prestatore d'opera deve riferirsi "ad un coordinamento che fa capo ad altri", in una situazione simile a quella della subordinazione²⁶⁰. Tuttavia, vi è da notare come l'art. 15 del d. lgs. n. 81/2017 abbia aggiunto all'art. 409 c.p.c., dopo le parole "anche se non a carattere subordinato", la seguente disposizione: "La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa"²⁶¹. Assodato l'errore interpretativo delle S.U., non si può comunque ricondurre l'attività dell'amministratore alla para subordinazione: infatti, il potere di gestione esclusiva dell'impresa che possiede non è compatibile con le modalità di coordinamento fissate dall'autonomia negoziale ex art. 409 c.p.c. n. 3²⁶².

Se la carica di amministratore nulla ha a che fare con il lavoro subordinato, non c'è divieto, tuttavia, di cumulare sulla figura dell'amministratore anche quella di lavoratore subordinato, in particolar modo quella di dirigente²⁶³. Questo orientamento è nato negli anni '50²⁶⁴ e si è protratto sino ai giorni nostri²⁶⁵. Come infatti è stato ribadito, il ruolo di amministratore "non è incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato", a condizione che si dimostri la subordinazione, "che deve consistere nell'effettivo assoggettamento, nonostante la qualifica di amministratore rivestita, al potere direttivo [...] dell'organo amministrativo della società nel suo complesso"²⁶⁶. La giurisprudenza, quindi, richiede, affinché si possa parlare di lavoro subordinato, che vi sia una "caratterizzazione delle mansioni", pur conservando ampi margini di iniziativa e discrezionalità, "l'assoggettamento, ancorché in forma attenuata, alle direttive, ordini e controlli datoriali", e "il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo del datore di lavoro"²⁶⁷. In aggiunta, la considerazione della sentenza del 2017 non impedisce questo cumulo: nella medesima, infatti, le S.U. hanno ribadito come non sia vietata l'instaurazione fra la società e la persona fisica amministratore "di un autonomo, parallelo e diverso rapporto"²⁶⁸. Cumulo tuttavia non ammesso in

²⁵⁸ v. PATANÈ O., *La natura del rapporto tra amministratore e società*, in *Giur. Lav.*, 2017, 3, p. 16, in cui l'A. afferma la sconvenienza di stipulare tali accordi, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 156;

²⁵⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 156;

²⁶⁰ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in *Ibidem*;

²⁶¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 136;

²⁶² *ivi*, p. 165;

²⁶³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 99;

²⁶⁴ Cass., 24 marzo 1956, n. 845, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, p. 73, in *Ibidem*;

²⁶⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 99;

²⁶⁶ Cass., 17 novembre 2004, n. 21759 (in motivazione), in *Orien. Giur. Lav.*, 2004, I, p. 901, in *Ibidem*;

²⁶⁷ Cass., 9 settembre 2013, n. 20600, Cass., 1° agosto 2013, n. 18414, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 99;

²⁶⁸ Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 158;

una serie di ipotesi: ad esempio nel caso di consiglio di amministrazione formato da amministratore unico²⁶⁹, o nel caso di presidente del consiglio di amministrazione dotato di ampi e incisivi poteri di gestione²⁷⁰, o ancora nel caso di amministratore delegato con ampi poteri gestori tali da escludere l'assoggettamento al potere direttivo²⁷¹.

L'INPS, allo stesso modo, esclude nei sopracitati casi il cumulo. Nelle altre ipotesi, l'ente previdenziale lo consente a patto che: il potere deliberativo della società sia nelle mani dell'organo amministrativo o ad altro organo "*espressione della volontà imprenditoriale*"; che vi sia prova dell'effettiva subordinazione (ossia della sottoposizione ad altro soggetto, ovvero ad altri membri dell'organismo sociale di appartenenza) e che il soggetto svolga attività estranee al potere gestorio²⁷².

Institori e Procuratori

Altre due figure sulle quali vi è un dibattito circa la riconduzione al lavoro subordinato, sono institori e procuratori: la giurisprudenza non manca di includere le suddette figure talvolta sotto lo schema della subordinazione, altre volte sotto quello del lavoro autonomo²⁷³.

Di norma, l'institore è un dirigente, che occupa la posizione apicale della gerarchia dei lavoratori. Allo stesso modo, il procuratore è sempre un ausiliario dell'imprenditore, come l'institore, ed è un lavoratore subordinato. Tuttavia, essi sono di grado inferiore rispetto ai primi, non potendo infatti essere preposti a capo dell'impresa o di un suo ramo²⁷⁴.

La giurisprudenza afferma, in merito al conferimento di una procura ad un institore, come essa non sia indice immediato della subordinazione, né tantomeno può essere considerato come tale il controllo sull'attività del soggetto: per definire come lavoratore dipendente è necessario che vi sia un "*rapporto di supremazia gerarchica*" che si manifesta "*in sistematiche direttive dell'imprenditore*"²⁷⁵. Un filone giurisprudenziale sedimentato afferma poi come la preposizione institoria riguardi l'aspetto esterno e non precluda la modulazione del rapporto interno secondo lo schema della subordinazione, nulla impedendo allo stesso modo che possa essere regolato come rapporto di lavoro autonomo²⁷⁶.

Di recente, anche l'INPS si è espressa sulla tematica, affermando che la subordinazione dell'institore non può essere desunta a priori, ma dipende dall'accertamento concreto ed effettivo del

²⁶⁹ Cass., 3 aprile 2019, n. 9273, in *ivi*, p. 100;

²⁷⁰ Cass., 1° agosto 2013, n. 18414, in *Ibidem*;

²⁷¹ Cass., 8 febbraio 1999, n. 1081, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 101;

²⁷² Mess. INPS, 17 settembre 2019, n. 3359, in *ivi*, p.159;

²⁷³ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 233;

²⁷⁴ CONCAS A., *Gli ausiliari dell'imprenditore: institore, procuratori e commessi*, 2018, in <https://www.diritto.it/gli-ausiliari-dellimprenditore-institore-procuratori-commessi/>;

²⁷⁵ Cass., 7 aprile 1987, n. 3402, in *Giur. Civ. Mass.*, 1987, fasc. 4, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 233;

²⁷⁶ Cass., 23 novembre 1996, n. 10386, in *Giur. Civ. Mass.*, 1996, p. 1579, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 233-234;

vincolo di subordinazione tecnico-funzionale (in virtù degli indici già indicati per l'amministratore)²⁷⁷.

La dottrina invece definisce la relazione fra imprenditore e institore, così come quello fra imprenditore e procuratore, come rapporto di lavoro subordinato, qualificandoli come ausiliari dello stesso²⁷⁸.

²⁷⁷ Mess. INPS, 17 settembre 2019, n. 3359, in BONARINI L., *L'institore: la guida completa*, 2021, <https://www.altalex.com/guide/institore>;

²⁷⁸ v. CAMPOBASSO G. F., *Diritto Commerciale, Diritto e impresa*, I, VII ed., CAMPOBASSO M., (a cura di), Milano, pp. 133-137;

CAPITOLO II

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PRIVATO

SOMMARIO: 1. Evoluzione storica. – 1.1. Dalle origini all’esclusione dalla legislazione speciale. – 1.2. Le successive vicende giurisprudenziali e legislative in materia. – 2. Il quadro attuale. – 2.1. I requisiti di forma scritta e motivazione. – 2.2. Il preavviso. – 2.2.1. Definizione di preavviso. – 2.2.2. La natura reale o obbligatoria del preavviso. – 2.3. Il licenziamento per giusta causa. – 2.3.1. Definizione e specificità della giusta causa nel rapporto dirigenziale. – 2.3.2. La giurisprudenza in merito alle ipotesi di giusta causa. – 2.4. La giustificatezza. – 2.4.1. L’origine contrattuale del termine. – 2.4.2. La giustificatezza soggettiva. – 2.4.3. La giustificatezza oggettiva. – 2.5. Il licenziamento disciplinare. – 2.5.1. Definizione e origine dell’istituto. – 2.5.2. Le fasi della procedura. – 2.5.3. Evoluzione giurisprudenziale in merito alla compatibilità del procedimento disciplinare con la figura dirigenziale. – 2.6. Il licenziamento per sopraggiunti limiti pensionabili. – 3. Il licenziamento collettivo dei dirigenti privati. – 3.1. Dall’originaria esclusione alle influenze dell’U.E. – 3.2. La disciplina corrente.

1. EVOLUZIONE STORICA

1.1. DALLE ORIGINI ALL’ESCLUSIONE DALLA LEGISLAZIONE SPECIALE

Una volta chiarito chi sono i dirigenti, è il momento di spostare l’attenzione verso la tematica principale di questo elaborato: il licenziamento del dirigente privato.

Il licenziamento, in primo luogo, rientra fra le “*cause di estinzione del rapporto di lavoro*”²⁷⁹. Esso consiste nel recesso unilaterale del datore dal contratto di lavoro. Invece, l’atto con cui il prestatore recede unilateralmente dal rapporto di lavoro è definito dimissioni²⁸⁰.

La prima fonte che disciplina il licenziamento, seppur con soli due articoli, è il Codice civile. All’art. 2118 c.c., viene affermato:

“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

²⁷⁹ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 421;

²⁸⁰ *Che differenza c’è fra dimissioni e licenziamento?*, 2021, in https://www.laleggepertutti.it/483502_che-differenza-ce-tra-dimissioni-e-licenziamento;

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta al datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.”

L'art. 2119, invece, presenta un'eccezione alla disciplina appena esposta:

“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.”

La disciplina codicistica riportata ha applicazione nei confronti di tutte le categorie lavorative, di conseguenza anche nei confronti dei dirigenti²⁸¹.

Da quanto appena esposto, è possibile affermare, a titolo di regola generale, come tanto il datore di lavoro, quanto lo stesso lavoratore, possano recedere liberamente dal rapporto, a condizione che venga dato un periodo di preavviso²⁸². Tuttavia, qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa (causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto), il contratto di lavoro avrà immediatamente termine²⁸³.

Lo schema suindicato, presenta, almeno in apparenza, una “*simmetria*” tra la posizione del prestatore e quella datoriale. Tuttavia, è innegabile come il secondo, all'interno del rapporto, abbia una posizione economica e sociale nettamente superiore rispetto al dipendente. Inoltre, le implicazioni che il licenziamento comporta sul dipendente sono di gran lunga più gravi rispetto a quelle sopportate dal datore di lavoro, successivamente alle dimissioni del prestatore²⁸⁴.

L'esigenza di riallineare le posizioni in gioco incoraggiò una serie di interventi in materia, in primo luogo di matrice collettiva. Con l'accordo interconfederale per il settore industriale del 1965, infatti, si stabilì l'obbligo di forma scritta del licenziamento e di motivazione, su richiesta del lavoratore. Inoltre, nelle ipotesi in cui il lavoratore ritenesse illegittimo il licenziamento, dopo l'esito negativo della conciliazione in sede sindacale, poteva deferire la questione ad un collegio di conciliazione e di arbitrato, il quale decideva secondo equità: qualora fosse stata accertata

²⁸¹ v. BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *Il licenziamento del dirigente*, in *Officina del diritto, lavoro e sicurezza*, 2015, 5, p. 8.;

²⁸² È poi da sottolineare, come è stato fatto nel capitolo precedente, che il riferimento alle norme corporative deve essere oggi inteso alla contrattazione collettiva;

²⁸³ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 426;

²⁸⁴ *ivi*, pp. 426 - 427;

l'illegittimità del licenziamento, il collegio intimava al datore di ripristinare il rapporto, condannandolo, ove non fosse adempiente, al pagamento di una penale che nella misura massima poteva raggiungere dodici mensilità²⁸⁵.

La svolta decisiva in materia, tuttavia, avvenne per opera del Legislatore. Con la l. n. 604/66, infatti, è stata posta una disciplina inerente al licenziamento aggiuntiva, e molto più dettagliata, rispetto a quella del codice, ritenuta troppo scarna. La novità più dirompente fu senza dubbio l'imposizione dell'obbligo di giustificazione del licenziamento, possibile solo per giusta causa o per giustificato motivo (art. 1). Venne inoltre ribadito l'obbligo di forma scritta e di motivazione (art. 2), esigenze, come visto, già prese in considerazione dalla contrattazione collettiva²⁸⁶.

La l. n. 300/70, il c.d. "*Statuto dei Lavoratori*", con l'introduzione dell'art. 18, si interessò ulteriormente della tutela dei dipendenti in ipotesi di licenziamento, tematica comunque già affrontata dalla legge del '66. L'intervento legislativo, tuttavia, non era affatto ridondante. A seguito di questi due interventi normativi si profilavano infatti due tipologie di tutele dei lavoratori, nelle ipotesi in cui fosse stata accertata l'illegittimità del licenziamento, i cui ambiti di applicazione erano differenzianti a seconda del numero di lavoratori²⁸⁷.

La cosiddetta "*tutela obbligatoria*" era quella stabilita dalla l. n. 604/66 all'art. 8 che, in ipotesi di annullamento del licenziamento, poneva il datore di lavoro di fronte all'alternativa tra la riassunzione e il pagamento di un'indennità (fra le 2,5 e 6 mensilità). In questo caso il rapporto di lavoro e assicurativo cessava in ogni caso, a prescindere dall'illegittimità dell'atto, ripartendo *ex novo* in ipotesi di riassunzione. La "*tutela reale*", invece, comportava, in ipotesi in cui fosse stato dichiarato illegittimo il licenziamento, la reintegra nel posto di lavoro, assieme ad un risarcimento che non poteva essere inferiore a cinque mensilità. In questo caso, vi era un'interruzione della posizione lavorativa e assicurativa del lavoratore, che riprendeva il suo decorso al momento in cui lo stesso fosse stato reintegrato²⁸⁸. L'applicazione di uno dei due regimi dipendeva da una serie di fattori, ricavabili dalla stessa l. 300/70. Ai sensi dell'art. 35, la tutela reale aveva applicazione nelle ipotesi in cui fossero occupati nella sede dove si era verificato il licenziamento più di 15 dipendenti, e per i datori che nell'ambito dello stesso comune avevano più di 15 dipendenti. La medesima tutela si applicava anche alle imprese agricole che occupavano più di 5 dipendenti nella sede in cui era stato intimato il recesso e che in ogni caso nel medesimo ambito territoriale occupavano più di 5 dipendenti anche se nella singola unità non si raggiungeva tale numero. In ogni caso, la tutela reale aveva

²⁸⁵ *ivi*, p. 427;

²⁸⁶ *Ibidem*;

²⁸⁷ *Ibidem*;

²⁸⁸ PEDONE A., *Licenziamento: tutela reale e tutela obbligatoria*, 2011, in <https://www.antonellapedone.com/guide/licenziamento-tutela-reale-e-tutela-obbligatoria>;

applicazione nelle ipotesi in cui fossero stati occupati più di 60 dipendenti. Nelle altre ipotesi invece aveva applicazione il regime di tutela obbligatoria²⁸⁹.

In questo contesto, il dirigente è stata una figura estremamente trascurata dal Legislatore, il quale, all'art. 10 della l. n. 604/66, indicò, in maniera perentoria, come il contenuto dell'intervento si estendesse esclusivamente agli operai e agli impiegati²⁹⁰.

A tal proposito, non sono mancate istanze di legittimità costituzionale sul tema che, tuttavia, sono state sempre sedate dalla Corte costituzionale²⁹¹. Un primo intervento in materia è rinvenibile nella, già citata, sentenza 121/72, in cui la Consulta ritenne legittima l'estromissione dei dirigenti dalle tutele per i licenziamenti individuali, indicate dalla l. n. 604/66²⁹². Le ragioni su cui si fondò la scelta della Corte avevano come punto di partenza la netta differenza fra la categoria dirigenziale e quella tanto impiegatizia quanto operaia. Questa era una concezione presente ben prima del codice: basti pensare al collocamento dei dirigenti sulla stessa posizione degli industriali, nelle aziende con più di 50 operai assunti (l. 15 giugno 1893, n. 295, art. 14) o al divieto della categoria di iscriversi alle organizzazioni dei lavoratori (r. d. l. 1° luglio 1926, n. 1130, art. 6). Le disposizioni appena citate hanno non solo poi influenzato il codice ma anche la legislazione speciale, nonché la contrattazione collettiva. A tal proposito, si può fare riferimento alla disciplina che escludeva la categoria dirigenziale dall'obbligo di assunzione tramite uffici di collocamento (art. 11, comma 3, n. 2, l. 29 aprile 1949, n. 264) e la mancata applicazione delle forme previdenziali previste per gli altri dipendenti; così come l'inquadramento autonomo nella contrattazione collettiva²⁹³.

Come è stato ribadito nei paragrafi precedenti, gli elementi che, secondo la Consulta, caratterizzano la categoria dirigenziale sono: *“la collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo complesso ed in un ramo di esso; il carattere fiduciario della prestazione; l'ampio potere di autonomia nell'attività direttiva; la supremazia gerarchica su tutto il personale dell'azienda o di un ramo importante di esso, anche senza poteri disciplinari, ma sempre con poteri organizzativi; la subordinazione esclusiva all'imprenditore e l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infra aziendale”*²⁹⁴.

Nell'ambito dei caratteri appena esposti, ciò per cui il rapporto di lavoro dirigenziale si differenzia rispetto agli altri è sicuramente il peculiare legame fiduciario fra il dirigente e il datore di

²⁸⁹ *Ibidem*;

²⁹⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 182;

²⁹¹ v. PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 86 ss.; GALARDI R., *op. cit.*, p. 182 ss.;

²⁹² Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 182;

²⁹³ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, <https://www.giurcost.org/decisioni/1972/0121s-72.html>;

²⁹⁴ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, in MATA CERA C., *Licenziamento individuale ad nutum e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale*, in *Rassegna di giurisprudenza e dottrina, sintesi*, 2018, p. 34, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/licenziamento-individuale-ad-nutum-e-per-giusta-causa-del-dirigente-tutela-legale-e-convenzionale/>;

lavoro. Questa era, ed è, la vera ragione legittimante l'esclusione della categoria dalla disciplina di tutela prevista in caso di licenziamento²⁹⁵. Secondo l'impostazione della Corte, il dirigente "*occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinato*" e collabora direttamente con l'imprenditore, sostituendolo e assistendolo nella sua attività e concretizzando le sue direttive, con autonomia e discrezionalità²⁹⁶. Essa, quindi, concludeva, affermando: "*Appare per ciò essenziale che in tal caso tra l'imprenditore ed il dirigente s'instauri e si mantenga un rapporto di reciproca fiducia e di positiva valutazione, ed è in armonia con codesta esigenza che il rapporto possa venir meno per determinazione unilaterale solo che soggettivamente vengano considerate cessate le condizioni idonee a soddisfare la detta esigenza*"²⁹⁷.

Con questa conclusione, quindi, si legittimava l'ipotesi di licenziamento *ad nutum* del dirigente²⁹⁸.

Anche la dottrina, a tal proposito, ha ribadito l'importanza della fiducia nel rapporto con il dirigente, evidenziandone le differenze con le altre categorie lavorative²⁹⁹. Per operai, impiegati e quadri, avendo l'"*intuitus personae*" perso rilevanza nella costituzione del rapporto di lavoro³⁰⁰, si parla di fiducia di tipo "*oggettivo*" che si concretizza, nelle fasi di svolgimento del rapporto, come affidamento nelle prestazioni del dipendente³⁰¹. La rilevanza della persona, invece, non si è persa per ciò che concerne i dirigenti, in cui la fiducia, che caratterizza tale rapporto, è quella "*soggettiva*" che lega l'imprenditore ai suoi collaboratori più stretti³⁰². Non a caso, questo è l'ambito in cui si nota l'enorme importanza della persona a cui vengono assegnate mansioni di elevata professionalità, che vengono svolte con notevole grado di autonomia e discrezionalità³⁰³. Alcuni autori hanno persino affermato che la fiducia rappresenta il "*nucleo fondamentale*" dell'intero rapporto di lavoro dirigenziale³⁰⁴. Inoltre, è bene ribadirlo, la fiducia è alla base del sistema di libera recedibilità dal rapporto di lavoro dirigenziale³⁰⁵.

²⁹⁵ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 182;

²⁹⁶ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 182;

²⁹⁷ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 182-183; La rilevanza della fiducia è stata poi successivamente ribadita nelle sentenze della Cassazione. Nel'95 la Suprema Corte ha rimarcato come la fiducia in questione è quella tipica di una collaborazione con un *alter ego* e che per la sua peculiarità è incompatibile con il potere disciplinare, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 183;

²⁹⁸ MATACERA C., *op. cit.*, p. 34;

²⁹⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 183;

³⁰⁰ CATAUDELLA A., *Intuitus personae e tipo negoziale*, ora in ID., *Scritti giuridici*, Padova, 1991, p. 169 ss.; GRANDI M., *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, Milano, 1972, p. 25; GALARDI R., *op. cit.*, p. 184;

³⁰¹ TOSI P., *Intuitus personae e fiducia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 3, p. 541;

³⁰² GRANDI M., *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, cit., pp. 38-39; SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967, p. 50; GALARDI R., *op. cit.*, p. 184;

³⁰³ considerando la visione di "*intuitus personae*" di M. GRANDI, secondo cui è da intendersi "*quella particolare considerazione in cui uno dei contraenti abbia tenuto la persona dell'altro [...] tale da aver determinato la volizione negoziale della parte al punto che la sua mancanza avrebbe escluso il consenso della parte medesima al contratto*", in GRANDI M., *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, cit., p. 25;

³⁰⁴ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 140;

³⁰⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 185;

Data l'enorme importanza dell'aspetto fiduciario, non è mancato l'accostamento fra rapporto di lavoro dirigenziale e contratto di mandato, caratterizzato come il primo per l'enorme importanza della "fiducia soggettiva"³⁰⁶. Inoltre, proprio come nel rapporto dirigenziale, anche nel mandato il notevole valore che assume la fiducia legittima la recedibilità *ad nutum*³⁰⁷.

È stato poi notato come, al contrario degli altri dipendenti, il dirigente, per la grande discrezionalità e autonomia di cui è fornito nell'espletamento delle sue mansioni, incide direttamente sugli obiettivi dell'impresa³⁰⁸. In questo contesto, il datore di lavoro si ritrova ad essere, per la prima volta, "esposto", nei confronti di un lavoratore subordinato³⁰⁹; ecco quindi che la previsione della libera recedibilità è vista, di conseguenza, non solo come strumento di tutela del datore di lavoro ma anche di riequilibrio delle posizioni del rapporto³¹⁰.

La Consulta, nella decisione del '72, fondò la sua scelta anche su di un altro aspetto: la Corte, infatti, affermò come il rapporto dirigenziale fosse speciale, in virtù di determinate caratteristiche e garanzie che lo differenziano rispetto agli altri lavoratori; ergo, non si dovevano applicare le garanzie previste dalla l. n. 604/66 per tutti gli altri prestatori³¹¹. Allo stesso modo, non è stato affatto indicato quali fossero le garanzie suddette³¹². Tutto questo non poteva che conseguire in numerose critiche espresse in dottrina sull'argomento³¹³.

1.2. LE SUCCESSIVE VICENDE GIURISPRUDENZIALI E LEGISLATIVE IN MATERIA

L'esigenza di avere tutele dei dirigenti, ignorata completamente, almeno all'inizio, dal Legislatore, non poteva essere soddisfatta se non dalla contrattazione collettiva³¹⁴.

Subito dopo la l. n. 300/70, infatti, intervenne a favore della categoria il CCNL dei Dirigenti Industriali del 20 luglio 1970³¹⁵. Questo stabilì definitivamente che il recesso datoriale dal rapporto di lavoro dirigenziale dovesse essere giustificato, consentendo la possibilità di poter adire un Collegio Arbitrale, qualora il licenziamento si ritenesse ingiustificato; venne inoltre prevista, in ipotesi di

³⁰⁶ TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, cit.;

³⁰⁷ *ivi*, p. 146;

³⁰⁸ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 116;

³⁰⁹ *Ibidem*;

³¹⁰ ZOPPOLI A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 134;

³¹¹ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 186;

³¹² GALARDI R., *op. cit.*, p. 187;

³¹³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 187, Come è stato affermato, la Consulta non poteva certo fare riferimento alle tutele convenzionali previste per i dirigenti, dal momento che nacquero in contemporanea con la sentenza in questione, GALARDI R., *op. cit.*, p. 187. In ogni caso, è stato ribadito come una garanzia non potesse essere rappresentata dal trattamento retributivo o alla posizione nel mercato del lavoro, V. in particolare, PERA G., *Dirigente d'impresa o d'azienda*, in *AppNDI*, vol. II, Torino, 1981 p. 1104; SANDULLI P., *Sub art. 18*, in PSOPERETTI U. (diretto da), *Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Milano, 1975; TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, cit., p. 138;

³¹⁴ v. GALARDI R., *op. cit.*, p. 189 ss.;

³¹⁵ RIPA A., *Dirigenti e giusta causa*, Milano, 2018, pp. 26-27;

accertamento del licenziamento come ingiustificato, una tutela risarcitoria la c.d. “*indennità supplementare*”³¹⁶. Già si profilava, in questo contesto, il concetto di giustificatezza e la distinzione fra giustificatezza soggettiva e oggettiva, tematiche che poi verranno specificatamente affrontate nei paragrafi di specifica pertinenza. Tutte queste tutele si sono mantenute col tempo e permangono nei contratti collettivi dirigenziali più recenti³¹⁷.

Negli anni '90, alla disciplina fornita dall'autonomia collettiva, si aggiunsero i primi interventi di matrice legislativa: con l'art. 2, l. 11 maggio 1990, n. 108, è stato modificato l'art. 2 della l. n. 604/66, prevedendo, così, anche nelle ipotesi di licenziamento individuale del dirigente l'obbligo di forma scritta. All'originaria assenza dell'estensione dell'obbligo motivazionale (art. 2, comma 2), inoltre, ha supplito la stessa contrattazione collettiva³¹⁸. Con la legge 11 maggio 1990, n. 108, all'art. 3, venne poi imposto il divieto di licenziamento discriminatorio, esteso anche per i dirigenti³¹⁹.

La giurisprudenza non mancò di fornire il proprio supporto³²⁰.

La Cassazione, verso la metà degli anni '80, avallò l'impostazione dei contratti collettivi, i quali, al di là di introdurre il concetto di giustificatezza nei licenziamenti, prevedevano l'obbligo di versare un'indennità supplementare in ipotesi di licenziamento ingiustificato³²¹. Contrariamente ad una parte della giurisprudenza che riteneva che il termine usato nei contratti collettivi “*ingiustificato*” fosse generico ed indecifrabile, il Supremo Collegio ha obiettato che lo stesso ragionamento si sarebbe potuto effettuare per ciò che concerne i termini giustificato motivo e giusta causa³²². In conclusione, quindi, seppur il termine ingiustificato sia generale non è generico ed indeterminabile, ergo la legittimità delle clausole sopra citate³²³.

Nel 1992, quando la Consulta si trovò nuovamente ad esaminare la questione di legittima costituzionale dell'art. 10, l. n. 604/66 rispetto all'art. 3 della Costituzione, dopo aver per anni rigettato tutte le istanze di non conformità alla Carta costituzionale, non mancò questa volta di dichiararle infondate, tuttavia qualcosa era cambiato. La Corte, infatti, notò che dal 1972 la situazione del licenziamento dei dirigenti era notevolmente migliorata. Vi erano state infatti una serie di disposizioni legislative, e soprattutto pattizie, che avevano ridotto le differenze con le tutele delle altre categorie lavorative, ragione per cui le istanze di illegittimità non trovavano supporto³²⁴. Già in quello stesso anno, la Consulta era intervenuta sulla materia. In questo caso era stata sollevata

³¹⁶ *ivi*, p. 27;

³¹⁷ *ivi*, pp. 26-27;

³¹⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³¹⁹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 91;

³²⁰ *ivi*, p. 132 ss.;

³²¹ *ivi*, p. 132;

³²² Cass., sez. un., 9 dicembre 1986, n. 7295, in *Orien. Giur. Lav.*, 1986, p. 1063, in *ivi*, p. 133;

³²³ Cass., sez. un., 9 dicembre 1986, n. 7295, in *Orien. Giur. Lav.*, 1986, p. 1063, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 133;

³²⁴ Corte cost., 26 ottobre 1992, n. 404, in *Juris Data*, 2003, p. 3, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 87;

questione di legittimità costituzionale di una legge che concedeva ai dirigenti la possibilità di poter proseguire l'attività lavorativa dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, ritenuta contraria alla Carta costituzionale perché non prevedeva, come per le altre categorie lavorative, il prolungamento delle garanzie di stabilità. La Corte, rigettando le istanze di illegittimità, non mancò di ribadire l'importanza del legame fiduciario fra il dirigente e il datore di lavoro. Allo stesso modo, venne compiuto un notevole passo in avanti: si affermò come la libera recedibilità fosse consentita, salvo la previsione di disposizioni limitative previste dai contratti collettivi e nei limiti della (seppur scarna) disciplina legale prevista per il dirigente³²⁵. Successivamente la Consulta, in un'ordinanza interpretativa di rigetto in cui ricondusse il credito del dirigente inerente all'indennità supplementare nell'alveo del privilegio generale ex art. 2751-bis c.c., seguendo la linea interpretativa delineata nelle precedenti pronunce, ha escluso che il licenziamento del dirigente rientrasse “nell'area di completa discrezionalità dell'imprenditore”³²⁶.

Recentemente, mediante la c.d. “*riforma Fornero*” (l. n. 92/2012), è stata estesa a favore della categoria dirigenziale la disciplina dell'art. 18, commi 1, 2 e 3³²⁷, nonché del cosiddetto “*rito Fornero*”³²⁸.

Nel 2014, inoltre, sotto una notevole influenza di matrice comunitaria, la disciplina del licenziamento collettivo è stata resa applicabile anche nei confronti dei dirigenti³²⁹.

Nel 2015 è poi intervenuto nel panorama giuridico il “*Jobs Act*”, titolo sotto cui vengono racchiusi una serie di decreti mirati a riformare la disciplina giuslavorista, in particolar modo la disciplina dei licenziamenti³³⁰. Il d.lgs. n. 23/15 ha introdotto, a tal proposito, una disciplina molto più stringente, in cui viene dato minor spazio alla tutela reintegratoria e in cui la regola è rappresentata invece dalla tutela risarcitoria³³¹. Il tutto, allo stesso modo, con uno specifico fine: abbassare le tutele previste per i lavoratori sia per favorire gli investimenti esteri in Italia, sia le assunzioni da parte delle imprese, incrementando l'occupazione generale³³².

Una disciplina particolarmente innovativa fu quella del contratto di lavoro a tempo indeterminato “*a tutele crescenti*”: non si tratta di un contratto di lavoro speciale, dal momento che la regolamentazione in esame non intacca gli elementi costitutivi del contratto di lavoro a tempo indeterminato, bensì consiste in una nuova forma di tutela applicabile in ipotesi di licenziamento

³²⁵ Corte cost., 1° luglio 1992, n. 309, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 187;

³²⁶ Corte cost., ord. 4 luglio 2001, n. 228, in *ivi*, p. 188;

³²⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 164;

³²⁸ v. PESSI R., PISANI C., PROIA G., VALLEBONA A., *Jobs Act e licenziamento*, Torino, 2015, p. 61;

³²⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 164;

³³⁰ sul tema v. PESSI R., PISANI C., PROIA G., VALLEBONA A., *op. cit.*;

³³¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 165;

³³² PESSI R., PISANI C., PROIA G., VALLEBONA A., *op. cit.*, pp. 21-22;

illegittimo³³³. In virtù di questa disciplina, nelle ipotesi in cui non sussista giusta causa o giustificato motivo soggettivo (qualora non sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato) o qualora non sussista giustificato motivo oggettivo, una volta dichiarato estinto il rapporto di lavoro dal giudice, quest'ultimo condanna il datore al pagamento di un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità (prima non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro); in ogni caso tale indennità è esente da contribuzione previdenziale (art. 2, comma 1)³³⁴. È opportuno tracciare l'ambito di applicazione di tale disciplina che, ad oggi, ha una portata non piena. La regolamentazione del “*Jobs Act*” ha applicazione, infatti, solo nei confronti dei lavoratori che sono assunti a partire dal 7 marzo 2015³³⁵. Per i lavoratori assunti con data precedente a questa è ancora in vigore la disciplina prevista dall'art. 18 della l. n. 300/70³³⁶. Inoltre, e questo è sicuramente l'aspetto più importante per la materia in questione, la seguente disciplina non ha applicazione nei confronti dei dirigenti (art. 1)³³⁷.

Le considerazioni da ultimo fatte ci spingono quindi a ricercare le regole inerenti al licenziamento del dirigente nella disciplina prevista dalla legge e, soprattutto, dai contratti collettivi.

³³³ *ivi*, pp. 56-57;

³³⁴ *ivi*, pp. 66-67;

³³⁵ *ivi*, pp. 60-61;

³³⁶ *ivi*, pp. 62-63;

³³⁷ *ivi*, pp. 60-61;

2. IL QUADRO ATTUALE

2.1. I REQUISITI DI FORMA SCRITTA E MOTIVAZIONE

Dovendo ora affrontare la disciplina del licenziamento del dirigente privato, prima di soffermarci sugli aspetti sostanziali è bene rimarcare quali siano le caratteristiche formali dell'atto di recesso del datore di lavoro.

Forma scritta

In primo luogo, vi è obbligo di forma scritta del licenziamento (art. 2, comma 1, l. n. 604/66)³³⁸. Già prima, comunque, dell'intervento legislativo, nonostante si ritenesse che il licenziamento dirigenziale potesse essere comunicato anche verbalmente, la contrattazione collettiva dei più rilevanti settori imprenditoriali aveva imposto obblighi formali³³⁹.

Per ciò che concerne le conseguenze del mancato rispetto dei requisiti di forma scritta, l'ipotesi più accreditata in dottrina individuava come effetto dell'assenza del requisito formale l'inefficacia: da ciò ne derivava, stante la perduranza del rapporto di lavoro, sia il diritto del prestatore a percepire le retribuzioni relative al periodo di riferimento, sia il risarcimento del danno derivato in relazione al comportamento adottato dall'impresa, determinabile secondo le regole in materia di inadempimento delle obbligazioni³⁴⁰. Quest'ultima tesi venne sostenuta anche in giurisprudenza, affermando che la comunicazione del licenziamento del dirigente in forma orale potesse cagionare conseguenze pregiudizievoli nei confronti del lavoratore³⁴¹. Nonostante questa fosse l'impostazione prevalente in dottrina e giurisprudenza, c'era chi obiettava come il licenziamento in forma orale fosse nullo; questa impostazione fondava la nullità sul fatto che un recesso orale sarebbe invalido, ex art. 1352 c.c., non semplicemente inefficace³⁴². La conseguenza della nullità era poi la ritenuta applicabilità dei regimi di prescrizione e di rilevabilità d'ufficio³⁴³. Non si mancò, poi, di definire il recesso orale semplicemente come ingiustificato, dovendo quindi spettare al dirigente solo l'indennità supplementare³⁴⁴.

Tutte queste teorie si sono arrestate a seguito della l. n. 92/2012, che, in virtù dell'art. 1, comma 43, ha modificato l'art. 18 Stat. lav., importando come conseguenza del licenziamento in

³³⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³³⁹ PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 104-105;

³⁴⁰ CARDARELLO C., *Il dirigente*, Milano, 2000, p. 139;

³⁴¹ Cass., 23 aprile 1999, n. 4051, in *Giur. Comm. Mass.*, 1999, p. 921, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 106;

³⁴² BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, Milano, 1991, p. 150; e Cass., 23 aprile 1999, n. 4051, in *Juris Data*, 2003, p. 3, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 107;

³⁴³ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 106;

³⁴⁴ Cass., 18 novembre 1999, n. 12603, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, p. 521, in *ivi*, p. 107;

forma orale la piena reintegrazione “piena”³⁴⁵. Sulla patologia dell’atto invece vi sono le tesi opposte di chi afferma la semplice inefficacia³⁴⁶, in ossequio al dato legislativo, e chi invece parla di nullità³⁴⁷.

L’obbligo di motivazione

L’art. 2, l. n. 604/66, seppure oggi estenda l’obbligo di forma scritta anche per il licenziamento dei dirigenti, non include la categoria tra quelle interessate dall’obbligo di motivazione del licenziamento³⁴⁸.

Oramai però è chiaro che laddove non si esprime il Legislatore, interviene l’autonomia collettiva: oggi, infatti, pressoché tutti i contratti collettivi dei dirigenti riportano l’obbligo di motivazione in ipotesi di licenziamento³⁴⁹. La comunicazione del recesso, inoltre, affinché non sia violato l’obbligo contrattuale, non può essere vaga, bensì deve essere debitamente circostanziata ed indicare i motivi alla base della scelta, in modo da poter poi svolgere eventualmente le verifiche necessarie per un’adeguata protezione dei diritti dei lavoratori³⁵⁰. Altra questione è quella in merito al momento in cui i motivi devono essere esternati: molti contratti richiedono che le ragioni alla base della decisione datoriale debbano essere rese note al momento della comunicazione (art. 20 CCNL dirigenti industria, art. 39 CCNL dirigenti commercio), altri invece prevedono che le motivazioni debbano essere riferite solo su richiesta del lavoratore (art. 25 CCNL dirigenti credito, in cui il dirigente può chiedere entro 15 gg dalla comunicazione del licenziamento le motivazioni e l’impresa deve fornirle per iscritto entro 7 gg dalla richiesta)³⁵¹. Tutti i contratti collettivi poi, ad eccezione di quello del credito, permettono di adire il collegio arbitrale in caso di mancata comunicazione delle motivazioni (oltre che in generale nelle ipotesi di ingiustificatezza)³⁵².

Controverse sono invece le conseguenze dell’assenza di motivazione: un primo filone giurisprudenziale, specialmente in passato, riteneva come tale mancanza fosse paragonabile alle ipotesi di ingiustificatezza, con le medesime conseguenze in termini risarcitori³⁵³. Nel 2013, tuttavia, la Suprema Corte, in merito al contratto dei dirigenti dell’industria, affermò che il versamento dell’indennità supplementare non è diretta conseguenza dell’assenza di motivazione, conseguendo, invece, all’accertamento da parte del collegio arbitrale dell’assenza di giusta causa, ovvero

³⁴⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³⁴⁶ BOLEGO G., *Il licenziamento immotivato alla luce del d. lgs. 23 del 2015*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 2, pp. 318-319;

³⁴⁷ BAVARO V. - D’ONGHIA M., *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, in *Working Papers Cen. Studi Dir. Lav. Eur.*, “Massimo D’Antona”.IT, n. 305/2016, p. 17 ss.;

³⁴⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³⁴⁹ BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 18;

³⁵⁰ Cass., 24 giugno 1998, n. 6268, *G. A. L.*, 1998, 32-33, p. 23, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 108;

³⁵¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166; BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 19;

³⁵² GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³⁵³ Cass., 20 dicembre 2006, n. 27197, in *Ibidem*;

giustificata. Da ciò, la Cassazione ha ribadito come possa essere riconosciuta la presenza di ragioni giustificative del recesso, pur in assenza di motivazione, ovvero qualora la stessa fosse insufficiente³⁵⁴. In conclusione, secondo gli Ermellini, è possibile per il datore di lavoro fornire la motivazione o integrarla nell'ambito del giudizio arbitrale³⁵⁵. Come si è notato, nonostante l'obbligo imposto dalla contrattazione collettiva, la Corte si è soffermata più sulla sostanza che sull'aspetto formale³⁵⁶, conservando questo orientamento anche nelle più recenti pronunce³⁵⁷.

2.2. IL PREAVVISO

2.2.1. DEFINIZIONE DI PREAVVISO

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., comma 1, nell'ipotesi del recesso del datore di lavoro, ovvero del lavoratore, dal contratto di lavoro, è necessario dare un periodo di preavviso. In alternativa, il recedente è tenuto a versare a favore dell'altra parte un'indennità, pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata a quest'ultima durante il periodo di preavviso. L'obbligo di dover fornire tale periodo tuttavia decade, ai sensi dell'art. 2119 c.c., in ipotesi di licenziamento per giusta causa³⁵⁸.

Il preavviso è un istituto che, in via generale, ha la funzione di consentire alla parte receduta, stante l'affidamento di quest'ultima nei confronti della stabilità rapporto di lavoro, di poter riorganizzare i propri affari. Nell'ipotesi di recesso datoriale, si permette al lavoratore di trovare una nuova occupazione, viceversa se il recedente è il dipendente si permette al datore di lavoro di trovare un sostituto³⁵⁹.

L'art. 2118 c.c. indica poi come il periodo di preavviso debba essere fissato dalle norme corporative (*rectius*, contratti collettivi), dagli usi ovvero secondo equità. Tutti i contratti collettivi prevedono dei periodi di preavviso, diversi a seconda dell'anzianità di servizio accumulata dal dipendente in questione³⁶⁰. Ad esempio, nel CCNL per i dirigenti del settore industriale, il preavviso è di 6 mesi per i dirigenti fino a 6 anni di anzianità aziendale, 8 mesi fino a 10 anni, 10 mesi fino a 15 e, infine, 12 mesi in tutti gli altri casi. Per il CCNL del settore terziario invece è di 6 mesi fino al quarto anno di servizio, 8 mesi da 4 a 10 anni di anzianità, 10 mesi da 10 a 15 anni di anzianità e 12

³⁵⁴ Cass., 11 febbraio 2013, n. 3175, in MATA CERA C., *op. cit.*, 2018, p. 35;

³⁵⁵ Cass., 11 febbraio 2013, n. 3175, in *Ibidem*;

³⁵⁶ *Ibidem*;

³⁵⁷ Cass., 1° febbraio 2019, n. 3147, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

³⁵⁸ v. PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 422;

³⁵⁹ MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, Milano, 2013, pp. 506-508;

³⁶⁰ FIORINO D., *Il licenziamento del dirigente*, in *Contratto, Manageritalia*, 2018, pp. 45-46, in <https://www.manageritalia.it/files/22998/dir-1-2-18-contratto-fiorino.pdf>;

mesi oltre il quindicesimo anno di servizio. Per i dirigenti del settore del credito, qualora il dirigente non abbia diritto al trattamento di previdenza aziendale migliorativo (ossia migliore di quello previsto dalla legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie), il preavviso è di 5 mesi se l'anzianità di servizio non supera 2 anni; ai 5 si aggiunge mezzo mese per ogni anno di servizio sino ad altri 7 mesi di preavviso, non potendo in totale il termine di preavviso essere superiore a 12 mesi. Nell'ipotesi invece in cui abbia diritto al trattamento di previdenza aziendale migliorativo ha diritto a 6 mesi di preavviso³⁶¹. Il periodo in questione inizia a decorrere dal primo giorno successivo a quello in cui è stato comunicato il licenziamento; inoltre, il mese in cui termina il preavviso viene interamente retribuito, sia che il dirigente presti la propria opera sia che venga esonerato dal datore di lavoro³⁶²

Come poi indicato dal comma 2 dell'art. 2118 c.c., in caso di mancata concessione del periodo in questione, vi è l'obbligo per la parte recedente di versare un'indennità, pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettato durante il periodo di preavviso³⁶³. Inoltre, qualora si scelga di intraprendere la via indennitaria, essa deve essere corrisposta assieme al TFR, seguendone anche l'imposizione fiscale prevista dall'art. 17 TUIR³⁶⁴.

2.2.2. LA NATURA REALE O OBBLIGATORIA DEL PREAVVISO

Una delle questioni più controverse sul preavviso si incentrava sulla natura di tale istituto, vedendo contrapporsi diversi filoni giurisprudenziali e dottrinali³⁶⁵.

In passato, era maggiormente accreditata la posizione che sosteneva la natura reale dell'istituto: secondo questo orientamento, oggi tuttavia minoritario in giurisprudenza, il licenziamento aveva effetto dal momento in cui terminava il periodo di preavviso, rimanendo i suoi effetti, prima di allora, sospesi³⁶⁶. Inoltre, la malattia e, secondo alcune pronunce, le ferie, avrebbero determinato un allungamento del periodo in questione³⁶⁷. Secondo parte della dottrina, in linea con l'orientamento appena espresso, il recesso era “*condizionato dalla concessione del preavviso*” ed esplicava i propri effetti solo decorso tale periodo, indipendentemente dal fatto che il dirigente avesse continuato a lavorare; per di più, la mancata comunicazione anticipata del recesso, pur facendo sorgere l'obbligo di corrispondere l'indennità di mancato preavviso, lasciava in ogni caso in auge il

³⁶¹ *Preavviso e indennità supplementare*, in <https://www.adlabor.it/schemi/dirigenti-risoluzione/dirigenti-risoluzione-preavviso-e-indennita-supplementare/>;

³⁶² FIORINO D., *op. cit.*, p. 46;

³⁶³ *Ibidem*;

³⁶⁴ COLAVITO M., *Il preavviso di licenziamento*, in *Contratto*, MANAGERITALIA, p. 79, <https://www.manageritalia.it/files/29705/dir3-2021-infomanager-preavviso-di-licenziamento-colavito.pdf>;

³⁶⁵ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 67;

³⁶⁶ Cass., 21 novembre 2001, n. 14646, in *Not. Giur. Lav.*, p. 198, 2002, in *Ibidem*;

³⁶⁷ Cass., 21 novembre 2001, n. 14646, in *Not. Giur. Lav.*, p. 198, 2002, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 67;

rapporto di lavoro sino alla fine del periodo in questione³⁶⁸. Inoltre, secondo questo orientamento, il principio per cui il rapporto di lavoro era in vita sino alla scadenza del termine era ritenuto derogabile per comune accordo fra le parti, potendo le stesse chiedere l'esonero immediato dalle obbligazioni reciproche del rapporto³⁶⁹. Il lavoratore, in ogni caso, poteva sempre decidere di non accettare l'indennità sostitutiva del preavviso e il rapporto sarebbe proseguito sino alla fine del periodo in questione; lo stesso è stato confermato anche nei confronti dei dirigenti³⁷⁰. Chi aderiva a questo filone riteneva anche che, dal momento che al datore non competeva autonomamente la scelta di terminare il rapporto tramite l'erogazione dell'indennità, il dirigente, durante il periodo di preavviso, qualora avesse optato per la prosecuzione del rapporto fino ad esaurimento, avrebbe avuto diritto a ricevere gli aumenti di retribuzione eventualmente indicati dal contratto collettivo applicato³⁷¹.

L'orientamento oggi prevalente è invece quello della natura obbligatoria del preavviso: secondo questa visione, in ipotesi in cui il licenziamento venga intimato senza l'osservanza del preavviso, il datore di lavoro avrà l'obbligo di dover corrispondere il pagamento dell'indennità sostitutiva; tuttavia, il rapporto di lavoro avrà immediatamente termine³⁷². In dottrina, inoltre, a sostegno di questa tesi, è stato affermato come i contratti collettivi, recependo la disciplina originaria del codice dell'art. 2118 c.c., permettono al preavviso di acquisire fonte collettiva e non più legale: la conseguenza è il venir meno del principio alla base della natura reale, ossia il *favor* nei confronti dei lavoratori, essendo stati proprio i rappresentanti a deliberare una disciplina del preavviso³⁷³. Queste ultime considerazioni conducono così inevitabilmente alla natura obbligatoria del preavviso³⁷⁴.

³⁶⁸ CALCATERRA L., *Il preavviso di licenziamento*, in *WP Center for the study of European Labour Law "Massimo D'Antona, IT*, 2012, 162, p. 12;

³⁶⁹ Cass., 8 maggio 2004, n. 8797, in *Lav. prev. oggi*, 2004, p. 1099; La volontà delle parti in questo senso si sarebbe potuta desumere da alcuni comportamenti, quali l'accettazione senza riserve dell'indennità in sostituzione del preavviso, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 67;

³⁷⁰ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 68, v. Cass., 30 agosto 2004, n. 17334, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, pp. 7-8, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 68;

³⁷¹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 88; v. anche Cass., 30 agosto 2004, n. 17334, in *Giur. Civ. Mass.*, 2004, pp. 7-8, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 88-89;

³⁷² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 68, a sostegno di questa posizione Cass., 30 settembre 2013, n. 22322, in *Diritto & Giustizia online*, 30 settembre 2013, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 68;

³⁷³ COLLIA F., *Efficacia reale del preavviso e dirigente*, Tribunale di Milano, 17.6.2002, *Il commento*, in *Lav. Giur.*, VI, p. 569;

³⁷⁴ *Ibidem*;

2.3. IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

2.3.1. DEFINIZIONE E SPECIFICITÀ DELLA GIUSTA CAUSA NEL RAPPORTO DIRIGENZIALE

L'art. 2119 c.c. introduce, come è stato specificato, una deroga all'obbligo di dover fornire il preavviso al dipendente in ipotesi di licenziamento, ossia l'ipotesi in cui il licenziamento sia dovuto per giusta causa. In questa circostanza, l'efficacia del licenziamento è immediata. Neppure lo stato di malattia è capace di arrestare l'atto (art. 2110, comma 2, c.c.) e il rapporto di lavoro avrà immediatamente termine una volta comunicato³⁷⁵.

Il codice, al riguardo, afferma semplicemente che essa consiste in una "*causa che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro*". L'indicazione legislativa, pur nella sua apparente semplicità si dimostra estremamente generica e per questa ragione è stata oggetto di molteplici interpretazioni da parte dei giudici³⁷⁶.

Prima dell'introduzione del codice, il D.L. del 13 novembre 1924, n. 1825, all'art. 9, comma 3, definiva la giusta causa come una "*mancaza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*"; tuttavia, all'epoca si diffuse, per opera della giurisprudenza, la visione della giusta causa come "*fatto idoneo a scuotere la fiducia*"³⁷⁷. Sempre in quello stesso periodo, si iniziò a sviluppare l'idea che la giusta causa, in questa chiave fiduciaria, così come rielaborata dalla giurisprudenza, non fosse solo un mezzo di esonero del preavviso, ma che fosse un "*elemento soggettivo determinativo dell'atto*"³⁷⁸. Quest'ultimo orientamento influenzò notevolmente la redazione dell'art. 2119 c.c.³⁷⁹. Inoltre, la natura spiccatamente fiduciaria permise l'ingresso nella nozione di giusta causa di elementi di natura soggettiva, se non etica³⁸⁰: giusta causa era definita l' "*offesa a quella particolare fiducia che il datore ripone nel proprio dipendente e che si sostanzia nell' aspettativa di operosità, di moralità e di fedeltà*"³⁸¹.

La prima crisi di questa visione risale alla fine degli anni '60: a seguito, infatti, dell'introduzione dell'obbligo di giustificazione del licenziamento (giusta causa o giustificato motivo), emerse la necessità di dover delineare i confini del giustificato motivo e di rivedere i contorni

³⁷⁵ CANNIZZARO D., *Il licenziamento del dirigente*, 2017, p. 8 del testo, in http://www.ssalex.com/file_load/salvisaponara_3_309_file.pdf;

³⁷⁶ v. RIPA A., *op. cit.*, p. 19; TULLINI P., *Questioni interpretative in tema di "giusta causa"*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1988, p. 653;

³⁷⁷ Cass. 7 febbraio 1936, n. 459, in RIPA A., *op. cit.*, p. 19;

³⁷⁸ PISANI C., *Licenziamento e fiducia*, Milano, 2004, p. 22;

³⁷⁹ LUNARDON F., SANTINI F., *Giusta causa e giustificato motivo di licenziamento*, in *Diritto del lavoro, Commentario diretto da CARINCI F.*, Volume III, Torino, 2007, p. 233;

³⁸⁰ RIPA A., *op. cit.*, p. 20;

³⁸¹ TULLINI P., *Questioni interpretative in tema di "giusta causa"*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1988, p. 660;

della giusta causa, cercando di differenziare la seconda dalla prima³⁸². Del resto, dal momento che gli interventi legislativi dell'epoca resero evidente l'intenzione del Legislatore di valorizzare la prosecuzione del lavoro, rispetto alla libera recedibilità, non reggeva più l'interpretazione di giusta causa fondata su questa fiducia intrisa di principi etici e morali³⁸³. Queste considerazioni confluirono naturalmente nella giurisprudenza che fornì una nozione più tangibile di giusta causa, che tuttora è quella prevalente³⁸⁴: affinché sia legittimato il licenziamento per giusta causa non è più sufficiente la perdita della fiducia, in virtù di considerazione di natura soggettiva, bensì è necessario *“che il venir meno della fiducia sia motivatamente determinato dal fatto addebitato ai dipendenti e dimostrato nella sua esistenza”*³⁸⁵.

Oggi si afferma, come la giusta causa possa rinvenirsi in qualunque comportamento commissivo od omissivo del lavoratore, tale da ledere in modo irreparabile la fiducia a fondamento della relazione lavorativa³⁸⁶. Le ipotesi tipiche di giusta causa che sovengono subito alla mente sono le violazioni dei doveri di diligenza, obbedienza (art. 2104, c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.)³⁸⁷. Alla posizione di chi ritiene rientrino nella definizione di giusta causa solo le ipotesi di gravi inadempimenti contrattuali (teoria *“soggettiva”*), si è affiancata quella di chi vi include anche tutti quei comportamenti extra lavorativi, talmente gravi però da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro (teoria *“oggettiva”*)³⁸⁸.

È sicuramente valido, e vigente, l'orientamento che riconduce la giusta causa ad un grave inadempimento (contrattuale)³⁸⁹. Dottrina e giurisprudenza affermano, allo stesso modo, come nella giusta causa siano ricompresi comportamenti posti in atto dal lavoratore anche al di fuori dall'orario di lavoro e che siano sufficienti ad incrinare irreversibilmente la fiducia datoriale³⁹⁰. Infatti, come è stato poi recentemente affermato dalla Suprema Corte, la fiducia può venir meno anche a seguito di condotte extra-lavorative che *“abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative in merito ad un futuro puntuale adempimento delle obbligazione lavorativa”*³⁹¹. La contrattazione collettiva poi non manca di indicare alcune ipotesi di giusta causa che legittimerebbero i licenziamenti³⁹². Secondo

³⁸² RIPA A., *op. cit.*, p. 20;

³⁸³ PISANI C., *op. cit.*, p. 22;

³⁸⁴ RIPA A., *op. cit.*, p. 21;

³⁸⁵ Cass., 26 giugno 1984, n. 3744, in *Ibidem*;

³⁸⁶ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 26;

³⁸⁷ *Ibidem*;

³⁸⁸ MATA CERA C., *op. cit.*, p. 37;

³⁸⁹ *Ibidem*; PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 431;

³⁹⁰ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 26-27;

³⁹¹ Cass., 10 gennaio 2019, n. 428; in MEUCCI M., *Rapporto di lavoro: incidenza dei comportamenti extralavorativi riprovevoli, anche anteriori*, 2019, in <https://www.altalex.com/documents/news/2019/03/18/rapporto-di-lavoro-incidenza-dei-comportamenti-extralavorativi-riprovevoli-anche-anteriori>;

³⁹² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 27;

l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, tuttavia, queste indicazioni non sarebbero vincolanti per il giudice in sede di contenzioso: da un lato infatti possono rilevare una serie di ipotesi di giusta causa che non sono incluse nella fonte pattizia e, allo stesso modo, talune ipotesi che vengono incluse nella contrattazione collettiva di settore potrebbero poi non risultare in concreto integranti giusta causa, risultando punibili con una sanzione conservativa³⁹³. Lo stesso Legislatore ha recepito questo principio nella l. n. 183/2010, all'art. 30, comma 3, in cui viene ribadito il carattere non vincolante di queste disposizioni codicistiche per il giudice: lo stesso può tenerle in considerazione per valutare la legittimità del licenziamento ma non ne è obbligato³⁹⁴.

Per ciò che concerne invece il licenziamento del dirigente per giusta causa, vanno messe in luce alcune peculiarità, dovute sostanzialmente al carattere estremamente fiduciario di questo rapporto di lavoro³⁹⁵. Si è già parlato nei paragrafi precedenti del concetto di fiducia nel rapporto dirigenziale, una fiducia talmente rilevante da giustificare, secondo la Consulta, anche l'esclusione del dirigente dalla disciplina sul licenziamento prevista per gli altri dipendenti³⁹⁶. E questo orientamento non è passato inosservato, dal momento che è stato richiamato vent'anni dopo dalla Suprema Corte, al fine di sancire l'esclusione netta dei dirigenti dalla disciplina dell'art. 7 Stat. lav. (S.U. 6041/95)³⁹⁷.

La stessa giurisprudenza, dal canto suo, non prestò molta attenzione alla materia della giusta causa del licenziamento del dirigente, dal momento che vi era una prassi, incentivata anche da parte della stessa magistratura, di rimettere queste controversie dinnanzi al Collegio Arbitrale, la cui regolamentazione era affidata alla contrattazione collettiva³⁹⁸. Questa è oggi una pratica quasi del tutto archiviata, dal momento che si ritiene il collegio arbitrale incompetente nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa³⁹⁹. Vi è poi da considerare l'atteggiamento stesso dei giudici, i quali non davano molto peso alla giusta causa: come affermato dalle stesse S.U., in questo contesto essa rilevava solo per l'erogazione dell'indennità di preavviso, ossia la sua presenza legittimava il licenziamento senza preavviso, ma anche nell'ipotesi in cui non fosse stata riscontrata vi sarebbe stato per il lavoratore solo il diritto a ricevere suddetta indennità di mancato preavviso, senza alcuna possibilità però che il licenziamento venisse dichiarato invalido⁴⁰⁰.

³⁹³ Cass., 1° dicembre 2014, n. 25380, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 27;

³⁹⁴ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 27;

³⁹⁵ *ivi*, p. 28;

³⁹⁶ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 182;

³⁹⁷ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 183;

³⁹⁸ RIPA A., *op. cit.*, p. 24; v. Pret. Milano, 5 giugno 1985, in *Giust. Civ.*, 1985, I, p. 2366, in RIPA A., *op. cit.*, p. 24;

³⁹⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 195;

⁴⁰⁰ Cass., sez. un., 5 novembre 1987, n. 8189, in RIPA A., *op. cit.*, p. 23;

Allo stesso modo, dopo che Sezioni Unite affermarono come per licenziamento ingiustificato si dovesse intendere quello senza giusta causa (art. 2119 c.c.) o giustificato motivo (art. 3 l. 604/66)⁴⁰¹, si iniziò a cambiare prospettiva rispetto alla giusta causa, anche in merito al dirigente: per legittimare il licenziamento, nell'ottica di dare una propria autonomia all'istituto in questione, *“si dovevano individuare le obbligazioni contrattuali in capo al dirigente, si verificava l'eventuale inadempimento e si valutava la maggiore o minore gravità del medesimo”*⁴⁰². Anche in questo caso quindi, per poter parlare di giusta causa si faceva riferimento alla terminologia *“grave inadempimento”*⁴⁰³. L'introduzione, inoltre, dell'obbligo legale di forma scritta del licenziamento del dirigente non poté passare inosservato⁴⁰⁴ e parte della dottrina rilevò un notevole ridimensionamento dell'area di libera recedibilità dal rapporto dirigenziale⁴⁰⁵. L'introduzione di questa tutela, che ha comportato, su un aspetto, un'omologazione della disciplina fra tutti i dipendenti, ha fatto ricredere alcuni autori sul concetto di fiducia, portando addirittura alcuni ad affermare che quella dirigenziale non sia qualitativamente dissimile rispetto a quella degli altri dipendenti⁴⁰⁶. C'è da precisare che chi sostiene questa tesi non afferma la totale equiparazione delle figure lavorative⁴⁰⁷, ma questa posizione assunta ha come preciso scopo quello di focalizzare il licenziamento per giusta causa su una lesione della fiducia *“concreta, reale, fondata su circostanze realmente verificabili”*⁴⁰⁸. La stessa impostazione è stata poi riconfermata in giurisprudenza, ribadendo l'importanza del dato empirico tangibile: la giusta causa viene così integrata da un fatto che *“sia in relazione alla sua oggettività sia con riferimento alle sue connotazioni soggettive”* è capace di ledere, in maniera irreparabile e definitiva, il rapporto fiduciario, non consentendo la prosecuzione del rapporto lavorativo; il tutto *“sulla base di dati oggettivi puntualmente accertati”*⁴⁰⁹.

Non si è tuttavia dimenticato in giurisprudenza l'enorme rilevanza che la fiducia copre nel rapporto dirigenziale, che è inoltre alla base del conferimento di ampi poteri al dirigente⁴¹⁰. Proprio per questo, siccome *“maggiori poteri, presuppongono una maggiore intensità di fiducia”*, allo stesso modo sarà anche più ampio lo spettro di circostanze che possono far venir meno la stessa: di conseguenza, fatti che non potrebbero giustificare un licenziamento per qualsiasi altro dipendente, potrebbero invece legittimarlo per il dirigente⁴¹¹. Ciò è stato, inoltre, ribadito nella nota sentenza delle

⁴⁰¹ Cass., sez. un., 9 dicembre 1986, n. 7295, in *ivi*, p. 24;

⁴⁰² *ivi*, p. 24;

⁴⁰³ MAGNANI M., *La motivazione del licenziamento del dirigente nella giurisprudenza di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, p. 228;

⁴⁰⁴ RIPA A., *op. cit.*, p. 24;

⁴⁰⁵ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 77;

⁴⁰⁶ *ivi*, p. 113; RIPA A., *op. cit.*, p. 25;

⁴⁰⁷ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 113;

⁴⁰⁸ *ivi*, p. 71;

⁴⁰⁹ Cass., 8 novembre 2001, n. 13839, in RIPA A., *op. cit.*, p. 26;

⁴¹⁰ Cass., 7 agosto 2004, n. 15322, in *Ibidem*;

⁴¹¹ Cass., 7 agosto 2004, n. 15322, in *Ibidem*;

S.U. n. 7780/2007, affermando che, dal momento che vengono date grandi responsabilità e importanti compiti anche strategici alla figura dirigenziale, sulla base del vincolo fiduciario, vi saranno conseguenze gravi nell'ipotesi in cui questa fiducia venga tradita⁴¹². In generale, quindi, stante il fatto che ai dirigenti viene richiesto un maggior grado di “*diligenza e correttezza*” nello svolgimento delle loro mansioni, non può non derivarne, come conseguenza, la presenza di un maggiore numero di comportamenti che possano integrare giusta causa⁴¹³. È sicuramente d'obbligo riportare come la Cassazione abbia di recente affermato come anche l'“*inadeguatezza rispetto ai compiti assegnati*” possa ledere il vincolo fiduciario e integrare giusta causa di licenziamento⁴¹⁴.

In questo contesto, il soggetto più a rischio è il dirigente di grado apicale, o per utilizzare una terminologia datata l'“*alter ego*” dell'imprenditore: dati gli enormi poteri a suo carico, ne consegue che i comportamenti per i quali può essere punito con il licenziamento sono molto più numerosi di qualunque altra figura, considerando soprattutto che a livelli di vertice vi sono errori che non possono essere in alcun modo condonati⁴¹⁵. Ciò che può risultare come un'ancora di salvezza in questo caso è la possibilità di ripartire le responsabilità in maniera equa fra altri responsabili o dimostrare che non era colpevole di alcune problematiche sorte in ambito aziendale⁴¹⁶. Tuttavia, ciò può non essere sufficiente per esentarlo dalla sanzione disciplinare massima, specie in un clima in cui la stessa giurisprudenza afferma come il licenziamento del dirigente risulta legittimo ogni volta che sia conforme ai canoni di correttezza e buona fede⁴¹⁷.

Per ciò che concerne l'opera valutativa del giudice, sono stati individuati in dottrina e giurisprudenza una serie di canoni da rispettare⁴¹⁸. In primo luogo, si deve stimare, secondo lo schema dell'art. 2119 c.c., la gravità del fatto, considerando fattori concorrenti, quali la posizione del dipendente, il grado di affidamento richiesto per l'adempimento dei suoi compiti, l'intenzionalità del lavoratore⁴¹⁹. Compiuta questa opera valutativa, si deve verificare se questa mancanza sia tale da ledere in maniera irreparabile il legame fiduciario e obbligare a terminare il rapporto lavorativo: in questo caso la valutazione è rimessa al giudice di merito e, se motivata correttamente, non può essere sindacata nel giudizio di legittimità⁴²⁰. Seppur critiche sono state mosse per l'ampia discrezionalità che il giudice avrebbe in quest'ultimo caso, non aiuta di certo la formula dell'art. 2119 c.c., il quale

⁴¹² Cass., sez. un., 30 marzo 2007, n. 7780, Cass., 11 giugno 2008, n. 15496, entrambe in *Ibidem*;

⁴¹³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M, *op. cit.*, p. 28;

⁴¹⁴ Cass., 10 dicembre 2015, n. 24941, in MATACERA C, *op. cit.*, p. 37;

⁴¹⁵ RIPA A., *op. cit.*, p. 88;

⁴¹⁶ *Ibidem*;

⁴¹⁷ Cass. 10 febbraio 2015, n. 2553, in *Ibidem*;

⁴¹⁸ MATACERA C., *op. cit.*, p. 38;

⁴¹⁹ Cass., 7 ottobre 2013, n. 22791, in *Ibidem*;

⁴²⁰ MATACERA C., *op. cit.*, pp. 38-39;

usa un'indicazione ampia e generica, che si presta ad essere sostanziata, per opera sempre del giudice, in base soprattutto alle circostanze concrete del caso⁴²¹.

Il licenziamento per giusta causa rientra, inoltre, nell'area del licenziamento disciplinare, in quanto licenziamento “*per colpa*” del dipendente⁴²². Su questo istituto si tornerà nelle sedi adeguate. Tuttavia, è dato rilevare che, dal momento che la giusta causa consente di poter recedere immediatamente, senza dare preavviso, la comunicazione immediata coincide con la fase di contestazione dell'addebito del procedimento disciplinare ex art. 7 Stat. lav.⁴²³.

2.3.2. LA GIURISPRUDENZA IN MERITO ALLE IPOTESI DI GIUSTA CAUSA

Nel paragrafo precedente è stato delineato il quadro attuale della giusta causa in Italia, prima in generale e poi con specifico riferimento alla figura dirigenziale. Il concetto fondamentale è che, dato l'ampio numero di compiti e responsabilità a loro affidate, sulla base della maggiore fiducia nei loro confronti, le ipotesi in cui è possibile far venire meno quest'ultima e integrare giusta causa sono maggiori, a punto che circostanze che potrebbero condurre ad una mera sanzione conservativa per gli altri dipendenti, potrebbero, invece, comportare l'espulsione per il dirigente⁴²⁴.

È arrivato il momento di riportare alcune situazioni individuate dalla giurisprudenza che integrano la giusta causa.

La violazione degli obblighi ex art. 2105 c.c. è una delle ipotesi più comuni che integra il concetto di giusta causa⁴²⁵. L'articolo citato afferma come:

“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

Il presente articolo richiama quindi gli obblighi di fedeltà, correttezza e lealtà del lavoratore e il divieto di svolgere attività in concorrenza con il datore di lavoro. Si tratta di obblighi che valgono per tutte le categorie lavorative ma la loro intensità è direttamente proporzionale al posto occupato nella gerarchia dei dipendenti: risultano quindi particolarmente incisivi per il personale dirigenziale, per i quali la violazione può essere integrata da un pregiudizio, da loro commesso, anche solo potenziale e non effettivo⁴²⁶. Nell'ipotesi in cui questi obblighi vengano violati, la giurisprudenza è

⁴²¹ *ivi*, pp. 38-39; v. Cass., 19 settembre 2011, n. 19074, in MATA CERA C., *op. cit.*, pp. 38-39;

⁴²² PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 443;

⁴²³ *ivi*, pp. 432-433;

⁴²⁴ Cass., 7 agosto 2004, n. 15322, in RIPA A., *op. cit.*, p. 26;

⁴²⁵ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 26;

⁴²⁶ Cass., 1° giugno 1988, n. 3719, in RIPA A., *op. cit.*, p. 165; sul punto DIOTALLEVI C., *Il licenziamento dei dirigenti privati e pubblici*, Roma, 2010, p. 197;

abbastanza intransigente, specie di fronte a violazioni del divieto di svolgere attività in concorrenza con il proprio datore⁴²⁷.

Violazioni degli obblighi di fedeltà si riscontrano sia quando il dirigente agisca personalmente, sia mediante altri soggetti, come i familiari⁴²⁸. In ogni caso, qualora si tratta di situazioni in cui il dipendente intrattiene rapporti giuridici con terzi tali da determinare “*conflitti fra interessi propri o di terzi e quelli del datore di lavoro*” vi sarebbe una violazione dei doveri ex art. 2105 c.c. e sarebbe così integrata una giusta causa di licenziamento⁴²⁹.

Un caso in cui venne ritenuta sussistente giusta causa di licenziamento fu lo storno di clienti dalla vecchia società verso quella del futuro datore di lavoro. Il caso riguardava un dirigente che, incaricato dalla sua società di tentare di recuperare un cliente che non era più interessato ad intrattenere rapporti con quest’ultima, dopo aver comunicato la mancata riuscita dell’operazione, in realtà continuò a intrattenere suddette relazioni, al fine di trasferire il cliente verso un’altra società. Come affermato dai giudici, il solo fatto di occultare una trattativa commerciale al proprio vertice costituisce un fatto talmente grave da legittimare il licenziamento in tronco (per giusta causa)⁴³⁰.

Le divulgazioni di informazioni e documenti riservati dell’azienda presso cui il dirigente è assunto non potrebbe non rientrare in questa elencazione, stante il fatto che l’art. 2105 c.c. include l’ipotesi di divulgazione di “*notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*” come circostanze integranti una violazione dell’obbligo di fedeltà⁴³¹. A tal proposito, una recente sentenza di merito si è espressa sul tema, affermando come “*l’aver divulgato a terzi documenti riservati o strettamente confidenziali [...] costituisce condotta che non può che ledere il vincolo fiduciario. [...] Per tali ragioni il licenziamento non solo risulta legittimo, ma anche sorretto da giusta causa*”⁴³²

Violazione dell’obbligo di fedeltà si ha anche quando il dirigente commetta azioni anomale o illecite, quando per questi dipendenti vi possa essere tratto un notevole ricavo dalle suddette operazioni⁴³³. In un caso in cui il dirigente, per avere aumenti di stipendio, fece risultare discrepanze nelle scritture contabili in merito alle merci effettivamente presenti nel magazzino, i giudici hanno affermato che anche un comportamento omissivo è “*idoneo [...] a ledere gravemente il legame fiduciario*”, dal momento che il vertice aziendale deve essere immediatamente informato delle anomalie che il dirigente riscontra⁴³⁴.

⁴²⁷ RIPA A., *op. cit.*, pp. 164-165;

⁴²⁸ *ivi*, p. 165;

⁴²⁹ Cass., 5 luglio 1995, n. 7427, Cass., 4 aprile 2005, n. 6975, entrambe in *Ibidem*;

⁴³⁰ Trib. Genova, 10 febbraio 2014, Est. Scotto, in RIPA A., *op. cit.*, pp. 169- 171;

⁴³¹ *ivi*, p. 173;

⁴³² Trib. Milano, 1° marzo 2016, n. 687, Est. Moglia, in *ivi*, p. 178;

⁴³³ *ivi*, p. 179;

⁴³⁴ Cass. 7 dicembre 2012, n. 22221, in *ivi*, pp. 179-180;

Si può richiamare in questa area di interesse il caso del dirigente licenziato perché aveva truccato in maniera fittizia i ricavi per arrivare ad un obiettivo che gli avrebbe garantito un *bonus* economico. I giudici che si occuparono della questione ribadirono come la condotta in esame fosse talmente grave “*che anche in un rapporto di natura non dirigenziale avrebbe giustificato da solo il licenziamento per giusta causa*”⁴³⁵.

Frequente poi, sempre nell’ambito delle ipotesi di violazione dell’obbligo di fedeltà, è il caso di rimborsi per spese inesistenti o non pertinenti con l’attività d’impresa. Queste ipotesi hanno come protagonista quasi sempre il dirigente, dal momento che, per la posizione di vertice nella gerarchia dei dipendenti che ricopre, ha facilmente accesso alle risorse aziendali⁴³⁶. Un caso risalente ma che può essere usato per esemplificare la questione, fu quello del dirigente che ottenne un rimborso per le spese del pernottamento presso un albergo e di un ristorante, non legate in alcun modo all’attività d’impresa. I giudici di merito dichiararono l’insussistenza della giusta causa, non solo perché la contestazione era stata tardiva ma anche dal momento che erano operazioni fatte dal dirigente allo scoperto, risultanti poi in un danno economico di poco conto⁴³⁷. La Cassazione, invece, ritenne che si dovesse valutare la condotta del dirigente nel quadro complessivo, ossia considerando non solo il danno economico, ma anche “*le assenze dal luogo di lavoro, le giustificazioni contraddittorie date prima e durante il giudizio sugli accompagnatori nelle trasferte, la perdita di credibilità*”, e valutare la condotta quindi alla luce di questi dati e la sua gravità, con riferimento non solo poi alla posizione del dipendente ma anche della reiterazione delle attività illegittime⁴³⁸. Un altro caso fu quello del rimborso di capi di abbigliamento e di viaggi non attinenti all’attività aziendale. Questi fatti sono stati ritenuti dal giudice sufficienti per ledere il rapporto fiduciario in maniera irreparabile: infatti, l’uso di risorse aziendali per finalità esclusivamente private è un “*abuso della posizione ricoperta*” e una violazione del legame fiduciario che giustifica il licenziamento per giusta causa⁴³⁹.

Una delle ipotesi in cui vi può essere violazione dell’obbligo di fedeltà è anche il caso in cui il dirigente denigri o diffami il vertice⁴⁴⁰. La Suprema Corte ha affermato come il rispetto dell’art. 2105 c.c. ricomprende anche il non dover adottare comportamenti che “*appaiono in contrasto con i doveri connessi all’inserimento del lavoratore nella struttura e nell’organizzazione dell’impresa*”, e che sono idonei a ledere la fiducia in modo irreparabile⁴⁴¹. In questa stessa occasione, la Corte

⁴³⁵ Corte App. Milano, 27 Luglio 2016, n. 374, Pres. Curcio, Rel. Cuomo, in *ivi*, pp. 181-182;

⁴³⁶ *ivi*, pp. 191-192;

⁴³⁷ *ivi*, p. 192;

⁴³⁸ Cass., 19 febbraio 1988, n. 1762, in *ivi* p. 193;

⁴³⁹ Trib. Milano, ord. 23 dicembre 2015, Est. Colosimo, in *ivi*, p. 200;

⁴⁴⁰ *ivi*, p. 116;

⁴⁴¹ Cass., 10 dicembre 2008, n. 29009, in *Ibidem*;

legittimò il licenziamento di un dirigente che, ad alta voce, in un convegno criticò aspramente i propri vertici aziendali: secondo gli Ermellini, la critica sfocia nel sanzionabile non solo quando sia eccedente rispetto allo scopo informativo e calpesti la dignità personale, ma anche quando vi siano “*accostamenti suggestionanti*”, “*tono sproporzionalmente scandalizzato*”, “*vere e proprie insinuazioni*” etc⁴⁴².

Al di là di quelle appena citate, ci sono state altre ipotesi di giusta causa segnalate dalla Cassazione, in cui erano stati violati obblighi di diligenza (art. 2104 c.c., comma 1) da parte dei dirigenti⁴⁴³: fra queste, vi è il caso di omessa verifica del rispetto degli adempimenti richiesti nelle diverse fasi del procedimento produttivo⁴⁴⁴, ovvero il caso di licenziamento per giusta causa dovuto al mancato controllo sull’attività dell’ufficio amministrativo, in maniera da avere dati precisi per la redazione di un bilancio attendibile⁴⁴⁵.

La giusta causa, invece, non è stata riscontrata dalla Suprema Corte nel caso di un dirigente che stipulò un contratto che conteneva clausole particolarmente onerose per la datrice di lavoro, senza previa comunicazione al C.d.A., nonostante comunque l’atto rientrasse nei poteri del dirigente⁴⁴⁶, ovvero nel caso in cui il dirigente impedì di compiere rettifiche a dati irregolari, da inserire a bilancio⁴⁴⁷.

2.4. LA GIUSTIFICATEZZA

2.4.1. L’ORIGINE CONTRATTUALE DEL TERMINE

La giustificata è un istituto di scaturigine contrattuale che ha fatto il suo ingresso nello scenario del licenziamento del dirigente negli anni ’70, precisamente nel CCNL dei dirigenti industriali del 20 luglio 1970, allo scopo di reagire all’esclusione della categoria dirigenziale dalla l. n. 604/66⁴⁴⁸.

In generale, dalle disposizioni dei contratti collettivi dei dirigenti, stipulati per i vari settori produttivi, si afferma che nell’ipotesi in cui il dirigente “*non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro*”, ovvero qualora “*non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso*”, si potrà rivolgere al Collegio arbitrale, il quale, se accolto il ricorso del lavoratore, disporrà il versamento di un’indennità supplementare a suo favore e a carico del datore di

⁴⁴² Cass., 10 dicembre 2008, n. 29009, in *Ibidem*;

⁴⁴³ BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 28-29;

⁴⁴⁴ Cass., 12 settembre 2013, n. 20908, in BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 28;

⁴⁴⁵ Cass., 7 agosto 2004, n. 15322, in *ivi*, pp. 28-29;

⁴⁴⁶ Cass., 12 giugno 2014, n. 13335, in *ivi*, p. 29;

⁴⁴⁷ Cass., 8 novembre 2002, n. 15749, in *Ibidem*;

⁴⁴⁸ RIPA A., *op. cit.*, pp. 26-27;

lavoro. Nel caso in cui, invece, si rivolga al Tribunale del lavoro, tale condotta sarà imposta dal magistrato⁴⁴⁹.

L'indefinitezza che emerge dal dato testuale è specificamente voluta. L'obiettivo è quello di non imbrigliare una figura dotata di grande autonomia e discrezionalità in una definizione troppo rigida, in modo poi che possa adattarsi ai casi concreti; e di fronte a questi confini ampi, ha trovato spazio l'operato giurisprudenziale⁴⁵⁰.

Fino alla metà degli anni '80 i giudici avevano ritenuto pressoché sovrapponibili i concetti di giustificatezza e giustificato motivo: si riteneva che le parti contrattuali non avessero potuto far riferimento ad altro nell'individuazione di questa figura⁴⁵¹. La stessa dottrina poi non mancò di supportare questa tesi⁴⁵².

Il punto di svolta avvenne negli anni '90, quando la giurisprudenza di merito iniziò a non condividere questa posizione adottata dagli Ermellini: ne sono prova una sentenza della Pretura di Milano, in cui si riportò una netta distinzione fra la nozione legale di giustificazione e quella di fonte contrattuale⁴⁵³, e una del Tribunale di Milano, per cui ai fini della sussistenza della giustificatezza, si riteneva sufficiente una valutazione generale circa l'esistenza di condizioni che potessero escludere l'arbitrarietà del licenziamento del dirigente⁴⁵⁴.

Successivamente, la Suprema Corte dichiarò che la nozione di giustificatezza non coincideva con quella di giustificato motivo, legandola, tuttavia, ai principi di correttezza e buona fede: secondo la Corte, infatti, l'ingiustificatezza era ritenuta sussistente ogni qualvolta il datore di lavoro esercitasse il diritto di recesso in contrasto con i principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione dei contratti (art. 1375 c.c.), ovvero qualora fosse la conseguenza di un comportamento pretestuoso, integrante a tratti carattere discriminatorio⁴⁵⁵. La Cassazione, in seguito, si discostò da questa interpretazione: venne ribadito infatti come il canone della buona fede avesse una propria rilevanza per ciò che concerne "l'esecuzione del contratto", non nella fase di risoluzione dello stesso⁴⁵⁶. In quest'epoca di incertezza sorsero anche alcuni orientamenti del tutto fuori coro, espressi dalla

⁴⁴⁹ *ivi*, p. 27; v. CCNL Dirigenti settore industriale, art. 22, comma 3;

⁴⁵⁰ RIPA A., *op. cit.*, p. 27;

⁴⁵¹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 137; v. Cass., sez. un., 9 dicembre 1986, n. 7295, in *Not. Giur. Lav.*, 1986, p. 779, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 137;

⁴⁵² MAGNANI R., *La motivazione del licenziamento del dirigente nella giurisprudenza di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, 1, pp. 237-238, in cui l'A. afferma come la derivazione della disciplina contrattuale del recesso dirigenziale da quella legale prevista per gli altri dipendenti si può desumere da una serie di fattori: la procedura mediante la quale si possono chiedere i motivi e l'obbligo di comunicarli entro un preciso termine, così come anche l'ammontare massimo dell'indennità supplementare;

⁴⁵³ Pret. Milano, 16 luglio 1990, in *Dir. Prat. Lav.*, 1990, n. 50, p. 3122 ss., in TOSI P., *Il licenziamento del dirigente: profili legali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, fasc. 4, p. 387;

⁴⁵⁴ Trib. Milano, 24 gennaio 1990, in *Dir. Prat. Lav.*, 1990, n. 30, p. 1954 ss., in TOSI P., *Il licenziamento del dirigente: profili legali*, *op. cit.*, p. 387;

⁴⁵⁵ Cass., 14 maggio 1993, n. 5531, in RIPA A., *op. cit.*, p. 28;

⁴⁵⁶ Cass., 13 marzo 1998, n. 2761, Cass., 24 giugno 1998, n. 6268, entrambe in *ivi*, pp. 28-29;

Suprema Corte, come il caso in cui è stato affermato ingiustificato il licenziamento del dirigente che violasse il divieto di atti lesivi della dignità umana⁴⁵⁷, o ancora quello che legava la giustificatezza al rispetto del canone equitativo⁴⁵⁸.

Un orientamento a metà strada fra tutti quelli esposti fu quello espresso dalla Cassazione all'inizio del nuovo millennio. Si affermava infatti che per determinare la legittimità del licenziamento, si dovesse valutare “*il rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto*” e il “*divieto di licenziamento discriminatorio*”, usando, se del caso, anche i criteri generali espressi dal Codice civile per la “*valutazione della gravità dell'inadempimento*” e “*tenendo conto del venir meno della fiducia della parte non inadempiente alla ulteriore corretta esecuzione del contratto di lavoro*”⁴⁵⁹. Ciò che emergeva, e che venne prontamente criticato in dottrina, era il riferimento ancora presente al canone della correttezza e della buona fede, tanto da far ritenere che nella valutazione della legittimità il centro dell'attenzione fosse più “*la condotta del datore e la coerenza della sua decisione*”, rispetto alla condotta inadempiente del dirigente⁴⁶⁰. Questa impostazione avvantaggiava notevolmente il datore, dal momento che nella realtà imprenditoriale attuale risulta facile per lo stesso dimostrare come il proprio comportamento non sia pretestuoso, dando una giustificazione valida al recesso⁴⁶¹. Nella giurisprudenza di merito invece, al concetto appena espresso, si preferì quello di ragionevolezza, secondo cui la giustificatezza era ritenuta sussistente nell'ipotesi in cui sussistesse una “*causa ragionevole e meritevole di tutela*” alla base del recesso datoriale, non facendo più di tanto riferimento ai principi di buona fede e correttezza⁴⁶². Ciò che tuttavia risultava pacifico, e confermato poi dagli stessi Ermellini, era la non coincidenza e sovrapposibilità di giustificatezza e giustificato motivo, che, in ogni caso venne ritenuto un naturale referente del primo⁴⁶³.

Negli ultimi anni, la Cassazione propende per due orientamenti in merito alla nozione di giustificatezza⁴⁶⁴. Secondo il primo, ai fini di ritenere sussistente la giustificatezza, vale “*qualsiasi motivo purché esso possa costituire la base per una motivazione coerente e sorretta da motivi apprezzabili su piano del diritto, a fronte del quale non è necessaria una analitica verifica di*

⁴⁵⁷ Cass., 21 marzo 1998, n. 3000, in *Foro It.*, 1999, I, p. 1254, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 142;

⁴⁵⁸ Pret. Ferrara 11 Maggio 1995, in *Orient. Giur. Lav.*, 1995, p. 701, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 142;

⁴⁵⁹ Cass., 12 febbraio 2000, n. 1591, in RIPA A., *op. cit.*, p. 29;

⁴⁶⁰ MAGNANI R., *La motivazione del licenziamento del dirigente nella giurisprudenza di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, p. 232, ma anche GRAMICCIA G., *Il dirigente d'azienda, responsabilità, licenziamento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, p. 71;

⁴⁶¹ MINUCCI F., *Il licenziamento del dirigente industriale: nozione di giustificato motivo*, in *Dir. Lav.*, 1994, II, p. 491;

⁴⁶² Trib. Milano 28 marzo 1997, in *Mass. Giur. Lav.*, 1999, p. 1162, già Trib. Milano 28 aprile 2000, in *Lav. Giur.*, 2000, p. 977, entrambe in RIPA A., *op. cit.*, p. 30;

⁴⁶³ Cass., 3 gennaio 2005, n. 27; in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, p. 370 e Cass., 7 luglio 2004, n. 12508; già in Cass., sez. un., 9 dicembre 1986, n. 7295, in *Riv. Giur. Lav.*, 1987, II, p. 283 ss. e Cass., 24 aprile 1987, n. 4004, in *Mass. Giur. Lav.*, 1987, p. 375, tutte in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 196-197;

⁴⁶⁴ RIPA A., *op. cit.*, p. 30;

specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale che escluda l'arbitrarietà del licenziamento"⁴⁶⁵. Altro orientamento, invece, ritiene il licenziamento ingiustificato qualora "il datore di lavoro eserciti il diritto di recesso violando il principio di buona fede che presiede all'esecuzione dei contratti, ponendo in essere un comportamento pretestuoso ai limiti della discriminazione, ovvero irrispettoso delle regole procedurali che assicurano la correttezza dell'esercizio di tali diritti. Trattandosi di istituto di origine contrattuale va enucleato dal Giudice del merito con indagine interpretativa della clausola collettiva ai sensi dell'art. 1362 ss. cod. civ., censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione o per violazione delle regole di ermeneutica contrattuale"⁴⁶⁶.

Per di più, la distinzione tra giustificatezza e giustificato motivo è un principio ormai sedimentato ed è quasi sempre ribadito dalla Suprema Corte nelle vicende in questione⁴⁶⁷.

È inoltre da riportare un recente orientamento espresso dalla Cassazione, secondo cui, ai fini della giustificatezza, può "rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro"⁴⁶⁸ Quest'ultima posizione è stata ribadita nel 2018 dalla Suprema Corte, statuendo che per dimostrare la giustificatezza, possa valere qualsiasi ragione in grado di turbare la fiducia alla base del rapporto di lavoro, prendendo in considerazione gli ampi poteri del dirigente, e idonea escludere l'arbitrarietà dell'atto stesso⁴⁶⁹.

Da ultimo, è opportuno soffermarsi sulle differenze fra la nozione di giustificatezza e quella di giusta causa⁴⁷⁰. È stato già abbondantemente affermato come la disciplina dell'art. 2119 c.c. abbia applicazione anche nei confronti del dirigente, seppur con delle specificità dovute all'enorme importanza della fiducia nel loro rapporto di lavoro⁴⁷¹. Al di là dell'evidente origine dei due istituti, uno di origine legislativa e l'altro di origine contrattuale, un'altra differenza che si può notare, è come la giusta causa, determinando il venir meno del vincolo fiduciario, non permette la concessione del preavviso; quest'ultimo invece è previsto nella giustificatezza, la cui sussistenza esonera il datore dal versamento dell'indennità supplementare⁴⁷². La fiducia, in ogni caso, è rilevante sia nell'uno che nell'altro caso⁴⁷³; per di più, la Cassazione non ha mancato di ribadire come la giustificatezza sia più

⁴⁶⁵ Cass., 2 settembre 2010, n. 18998, in *ivi*, p. 31;

⁴⁶⁶ Cass., 1° giugno 2005, n. 11691, Cass., 19 settembre 2011, n.19074, entrambe in *Ibidem*;

⁴⁶⁷ da ultimo, Cass., 2 ottobre 2018, n. 23894, in *Dirigenti e licenziamento: giustificatezza del recesso non coincide con giustificato motivo*, 2018, in <https://www.altalex.com/documents/news/2018/11/16/dirigenti-e-licenziamento#par1>;

⁴⁶⁸ Cass., 17 febbraio 2015, n. 3121, in MATACERA C., *op. cit.*, p. 36;

⁴⁶⁹ Cass., 31 ottobre 2018, n. 27971, in FALCO W., *Il licenziamento disciplinare del dirigente, tra libera recondibilità e giustificatezza*, 2020, in <https://www.toffolettodeluca.it/it/notizie-eventi/notizie-eventi/a/il-licenziamento-disciplinare-del-dirigente-tra-libera-recondibilita-e-giustificatezza/>;

⁴⁷⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 199;

⁴⁷¹ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 26-28;

⁴⁷² Cass., 10 aprile 2012, n. 5671, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 199;

⁴⁷³ *Ibidem*;

strettamente correlata al carattere fiduciario rispetto alla giusta causa⁴⁷⁴. Dalle massime che vengono tratte dalla giurisprudenza, tuttavia, non è sempre semplice distinguere quando ricorra una e quando ricorra l'altra⁴⁷⁵. Nel caso già citato del 2011, la Suprema Corte affermò che la giusta causa consiste in un fatto “*tale da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro*”, considerando il fatto oggettivo, le circostanze afferenti al caso di specie e anche il grado di fiducia riposto nel dirigente; la giustificatezza invece è da correlare alla presenza di “*valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo, come tali apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede*”⁴⁷⁶.

Da quanto detto, seppur può emergere una distinzione teorica, dal punto di vista prettamente pratico è molto difficile individuare una netta separazione fra le due. Per capire quindi appieno lo spazio di applicazione che le è riservato, non ci si può limitare ai soli principi di diritto, espressi dalla giurisprudenza, ma si deve obbligatoriamente far riferimento, di volta in volta, alle fattispecie concrete⁴⁷⁷.

2.4.2. LA GIUSTIFICATEZZA SOGGETTIVA

Tradizionalmente, per finalità sistematiche, si fa una generale distinzione fra giustificatezza soggettiva e oggettiva⁴⁷⁸. Questa impostazione tra le due potrebbe portare la mente alla ben nota dicotomia, di natura legislativa, fra giustificato motivo soggettivo e oggettivo. Tuttavia, non si può certamente affermare la totale equivalenza fra i due istituti⁴⁷⁹.

Per ciò che concerne il giustificato motivo soggettivo, l'art. 3 della l. n. 604/66 afferma come sia “*determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*”⁴⁸⁰. In questo, viene accomunato alla giusta causa, anch'essa scaturita da inadempimenti del prestatore di lavoro, distinguendosene tuttavia per l'intensità dello stesso. Nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa, l'inadempimento è di una gravità tale da non poter permettere neanche la prosecuzione provvisoria nel preavviso dell'attività lavorativa. Al contrario, nel giustificato motivo soggettivo la gravità del comportamento, seppur comunque tale da determinare la fine del rapporto lavorativo, è ridotta ed è, infatti, imposto l'obbligo di preavviso⁴⁸¹. La prerogativa dell'inadempimento, che accomuna queste ipotesi, si può notare anche dall'espressione usata da parte

⁴⁷⁴ Cass., 19 settembre 2011, n. 19074, in *Guida Dir.*, 2011, 45, 57 (m), in GALARDI R., *op. cit.*, p. 199;

⁴⁷⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 199;

⁴⁷⁶ Cass., 19 settembre 2011, n. 19074, in *Guida Dir.*, 2011, 45, 57 (m), in GALARDI R., *op. cit.*, p. 199;

⁴⁷⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 200;

⁴⁷⁸ v. BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*;

⁴⁷⁹ *ivi*, p. 29;

⁴⁸⁰ *Ibidem*;

⁴⁸¹ *Ibidem*;

dei contratti collettivo, ossia licenziamento per colpa “*con preavviso*” e licenziamento per colpa “*senza preavviso*”⁴⁸².

Rispetto al giustificato motivo soggettivo, i limiti della giustificatezza soggettiva sono molto più estesi⁴⁸³. Come è stato di recente ribadito, circostanze, che non condurrebbero al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, potrebbero invece integrare la giustificatezza⁴⁸⁴. Questa estensione poggia sull'enorme rilevanza dell'aspetto fiduciario che fa da piedistallo all'intero rapporto dirigenziale: infatti, maggiore la fiducia, maggiori saranno anche le responsabilità dello stesso, rispetto a quelle degli altri dipendenti, e di conseguenza anche i “*fatti colposi*” che potrebbero determinare il licenziamento per giustificatezza soggettiva⁴⁸⁵.

È stato affermato come essa potrebbe essere integrata nelle ipotesi in cui l'apporto professionale fornito dal dirigente non sia in linea con le aspettative del datore al momento in cui lo stesso è stato assunto⁴⁸⁶. Anche “*l'inadeguatezza dello stesso rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante, o un'importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro*” possono essere alla base del licenziamento per giustificatezza soggettiva⁴⁸⁷. Lo scarso rendimento del dirigente è stato ritenuto idoneo a giustificare il recesso del datore: la Suprema Corte ha ribadito, al riguardo, come le parti possano vincolare la permanenza del rapporto di lavoro al raggiungimento di determinati obiettivi minimi o positivi, fermo poi l'onere a carico del datore di provare in giudizio il mancato raggiungimento degli stessi ovvero i risultati inferiori alle aspettative, e la loro riconducibilità di queste circostanze alla colpa del dirigente⁴⁸⁸. Ancora, è stato ritenuto legittimo il licenziamento in circostanza di giustificatezza soggettiva del dirigente che non aveva raggiunto risultati economici e produttivi favorevoli, che non solo erano previsti da contratto ma il cui mancato raggiungimento non era neppure imputabile a ragioni di natura aziendali⁴⁸⁹. Anche un comportamento assunto al di fuori dell'orario di lavoro che si rifletta sull'immagine aziendale, a causa della posizione del dirigente può, a seconda dei casi, ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario e giustificare il recesso⁴⁹⁰.

Data poi la nozione di licenziamento disciplinare come licenziamento “*per colpa*”, l'ipotesi

⁴⁸² COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *Licenziamento*, Milano, 2021, p. 55;

⁴⁸³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 29;

⁴⁸⁴ Cass., 27 dicembre 2019, n. 34549, in motivazione che richiama anche Cass., 4 gennaio 2000, n. 22, entrambe in GALARDI R., *op. cit.*, p. 198;

⁴⁸⁵ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 29;

⁴⁸⁶ *Ibidem*;

⁴⁸⁷ Cass., 8 ottobre 2012, n. 17086, in *Ibidem*;

⁴⁸⁸ Cass., 4 aprile 2005, n. 6939, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 30;

⁴⁸⁹ Cass., 23 febbraio 2002, n. 2369, in *Ibidem*;

⁴⁹⁰ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, p. 174;

di recesso fondato su giustificatezza soggettiva rientra nelle ipotesi di licenziamento disciplinare e, di conseguenza, avrà applicazione la procedura ex art. 7 Stat. lav.⁴⁹¹.

2.4.3. LA GIUSTIFICATEZZA OGGETTIVA

Accanto alla giustificatezza soggettiva risiede un ambito che è estraneo alla colpa del dirigente⁴⁹², ossia quello della giustificatezza oggettiva e anche in questo caso, come nel paragrafo precedente, sovrviene abbastanza spontaneo il richiamo alla figura del giustificato motivo oggettivo, nonostante la sua disciplina non abbia applicazione nei confronti del dirigente⁴⁹³. Per questa ragione, la giurisprudenza si è spesso interrogata circa il discrimine fra i due istituti, che in entrambi i casi, sono accomunati dal fatto che riguardano situazioni sceve dall'agire dirigenziale⁴⁹⁴.

Un dato ricorrente del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quello che lo legittima solo qualora sia una *extrema ratio*, ossia l'ipotesi in cui non ci sia altra soluzione se non la soppressione del posto di lavoro⁴⁹⁵.

La giustificatezza oggettiva invece è di tutt'altra natura: questa si fonda, infatti, sul contemperamento da un lato dei principi di buona fede e correttezza che regolano il rapporto obbligatorio e l'esecuzione del contratto (artt. 1175 e 1375 c.c.), parametri mediante i quali si determina la legittimità del recesso datoriale, e, dall'altro, della libertà di iniziativa economica ex art. 41 Cost., garantita all'imprenditore⁴⁹⁶. Per questa ragione, a legittimare il licenziamento del dirigente per giustificatezza oggettiva bastano anche "*ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale*" che non corrispondano necessariamente ad una situazione di crisi⁴⁹⁷. La giurisprudenza ha infatti ribadito come il licenziamento di natura economica del dirigente, stante il fatto che non debba essere arbitrario, pretestuoso e persecutorio, non necessita della sussistenza di un g. m. o.⁴⁹⁸. È richiesto, tuttavia, che si tratti di "*una causa ragionevole e meritevole di tutela*"⁴⁹⁹. In dottrina, alcuni autori hanno rielaborato la giustificatezza oggettiva in termini di giustificato motivo temperato, per cui il licenziamento è legittimo se fondato su un interesse meritevole di tutela

⁴⁹¹ Cass., sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, in *ivi*, p. 175;

⁴⁹² v. GALARDI R., *op. cit.*, p. 209;

⁴⁹³ v. BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 29;

⁴⁹⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 209;

⁴⁹⁵ Cass., 8 ottobre 2012, n. 17087; Cass., 26 marzo 2010, n. 7381; Cass., 18 marzo 2009, n. 6552; Trib. Milano, 18 aprile 2005, in *Lav. Giur.*, 2006, 5, p. 485, tutte in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 33;

⁴⁹⁶ Cass., 19 giugno 2014, n. 13958; Cass., 8 ottobre 2012, n. 17087; Cass., 26 marzo 2010, n. 7381, tutte in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 34;

⁴⁹⁷ Cass., 19 giugno 2014, n. 13958; Cass., 8 ottobre 2012, n. 17087; Cass., 26 marzo 2010, n. 7381, tutte in *Ibidem*;

⁴⁹⁸ Cass., 22 ottobre 2010, n. 21748, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 33;

⁴⁹⁹ Corte App. Milano, 21 giugno 2005, est. DE ANGELIS L., in *Lav. Giur.*, 2006, 2, p. 193, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 33;

dell'imprenditore, determinabile in virtù della razionalità della motivazione⁵⁰⁰. È dato rilevare, tuttavia, come anche nei confronti degli altri dipendenti vi sia stata ultimamente una reinterpretazione del concetto di giustificato motivo oggettivo: viene infatti ritenuto sufficiente per legittimare il recesso non più solo lo stato di grave crisi o il dissesto economico, bastando solo un miglioramento organizzativo o una gestione più economica che ne possano derivare⁵⁰¹.

Ci si è quindi interrogati su quali possano essere le ragioni alla base del recesso per giustificata oggettiva⁵⁰².

Sulla questione è dato notare come, per opinione unanime della giurisprudenza, non è necessaria la presenza di una situazione di crisi aziendale o di dissesto economico perché il recesso datoriale venga giustificato⁵⁰³. Perché si possa porre fine in maniera legittima al rapporto di lavoro basta come ragione la volontà di gestire l'azienda in modo più economico⁵⁰⁴, ovvero l'interesse di voler incrementare i profitti⁵⁰⁵. Nella giurisprudenza di merito è ritenuto legittimo il licenziamento del dirigente non solo fondato su situazioni di crisi aziendali ma anche nell'ipotesi in cui, dal termine del rapporto lavorativo aziendale, ne possa derivare un risparmio e, eventualmente, una crescita degli utili⁵⁰⁶. La giurisprudenza ha, inoltre, affermato come la giustificata oggettiva possa sussistere qualora vi sia l'esigenza, per ragioni di risparmio, di sopprimere posizioni lavorative dirigenziali nell'ambito di un riassetto organizzativo, salvo che ciò integri un comportamento discriminatorio o contrario a correttezza e buona fede⁵⁰⁷.

Secondo opinione comune, la giustificata oggettiva viene provata qualora dimostri la coincidenza fra le circostanze riportate nel licenziamento e la concreta situazione aziendale successiva al recesso datoriale⁵⁰⁸. In generale poi, tanto nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo che di giustificata oggettiva, il controllo giudiziario non può estendersi in merito alla presenza o meno dell' "opportunità della scelta economica" fatta dall'imprenditore, tutelata ex art. 41 Cost.⁵⁰⁹, ma si

⁵⁰⁰ CAMILLI A., *Giustificata oggettiva del licenziamento e benefits dei dirigenti nella giurisprudenza della Cassazione*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2009, 9, p. 899;

⁵⁰¹ Cass., 19 ottobre 2016, n. 25201, Cass., 12 aprile 2018, n. 9127; Cass., 15 gennaio 2019, n. 828; tutte in GALARDI R., *op. cit.*, p. 210;

⁵⁰² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 34;

⁵⁰³ *Ibidem*;

⁵⁰⁴ Cass., 3 giugno 2013, n. 13918, in *Ibidem*;

⁵⁰⁵ *Ibidem*;

⁵⁰⁶ Trib. Arezzo, 19 agosto 2002, in *Foro Toscano*, 2003, p. 234; in *Ibidem*;

⁵⁰⁷ più recentemente Cass., 3 dicembre 2019, n. 31528, in motivazione; Cass., 5 aprile 2019, n. 9665; entrambe in GALARDI R., *op. cit.*, p. 209;

⁵⁰⁸ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 35; v. anche Cass., 21 marzo 2011, n. 6367, in cui è stato ritenuto legittimo il licenziamento di un direttore tecnico, dal momento che il datore di lavoro aveva dato prova di un effettivo riassetto organizzativo e del fatto che le mansioni attribuite al primo fossero finite nell'orbita di un'unica direzione generale, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 35;

⁵⁰⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 210;

fonda sulla verifica della sussistenza delle ragioni⁵¹⁰ e del nesso di causalità tra queste ultime e il recesso datoriale⁵¹¹.

Il vero punto di differenza fra il g.m.o. e giustificata oggettiva si riscontra in merito all'obbligo di "*repêchage*"⁵¹². Dal momento che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo consiste in una *extrema ratio*, per legittimare il recesso, il datore deve dimostrare di non poter collocare il dipendente in altre posizioni equivalenti, ammettendosi anche la prova per via indiretta o presuntiva di ciò⁵¹³. Tutto ciò non è applicabile nelle ipotesi di giustificata oggettiva: come giurisprudenza sedimentata ha affermato, l'onere non sussiste in capo al datore dal momento che l'obbligo di possibile ricollocamento del soggetto sarebbe incompatibile con il sistema di libera recedibilità che caratterizza la figura del dirigente⁵¹⁴.

È da segnalare, per ragioni di completezza, come fino al 2014 esistesse una disciplina speciale prevista per il licenziamento del dirigente in ipotesi di crisi, disciplinata dall'accordo interconfederale del 27 aprile 1995, allegato al CCNL dei Dirigenti Industria. Tuttavia, successivamente all'entrata in vigore della l. n. 161/2014, in merito al licenziamento collettivo dei dirigenti, Confindustria ha dato disdetta dall'accordo in questione e di conseguenza la disciplina indicata non è più applicabile⁵¹⁵.

Nell'ambito poi della giustificata oggettiva viene ricondotta anche l'ipotesi di licenziamento del dirigente per superamento del periodo di comporto⁵¹⁶. Ai sensi dell'art. 2110 c.c.:

“In caso di infortunio, malattia, gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative (rect. Contratti collettivi), non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative (rect. contratti collettivi), dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati dal comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge dalle norme corporative (rect. contratti collettivi), dagli usi o secondo equità.

⁵¹⁰ Cass., 13 maggio 2015, n. 9796, in *Ibidem*;

⁵¹¹ Cass., 5 maggio 2019, n. 9665; in *Ibidem*;

⁵¹² GALARDI R., *op. cit.*, p. 211;

⁵¹³ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., pp. 436-437;

⁵¹⁴ Cass., 11 dicembre 2013, n. 3175, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 36; Cass., 9 ottobre 2017, n. 23503, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 211;

⁵¹⁵ La disciplina prevedeva che in ipotesi tassative, di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale, in quelle di crisi aziendale e di stipulazione di un contratto di solidarietà accertate dal Ministero del Lavoro, nonché in situazioni di ammissione all'amministrazione straordinaria e di liquidazione previste dal codice civile, al dirigente sarebbe stato dovuto, al di là delle spettanze di fine rapporto, anche un'indennità pari all'indennità sostitutiva di preavviso, che aumentava progressivamente in relazione all'età anagrafica del dirigente. Erano, tuttavia, escluse le ipotesi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, così come le ipotesi in cui il dirigente fosse in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia o anzianità, ovvero qualora il dirigente avesse compiuto 65 anni (60 per le donne). Secondo l'accordo in questione, inoltre, l'accettazione dell'indennità comportava automaticamente la rinuncia del dirigente a impugnare il licenziamento per ingiustificata di fronte al collegio arbitrale; BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 36-37; GALARDI R., *op. cit.*, pp. 211-212;

⁵¹⁶ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 37;

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio”

In queste circostanze, quindi, il prestatore di lavoro ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo (c.d. periodo di comporta) determinato dalla legge, dall'autonomia collettiva o dagli usi, decorso il quale il datore è libero di esercitare il suo diritto di recedere⁵¹⁷. La legittimità di questa disciplina è indiscutibile, essendovi il contemperamento non solo delle esigenze del prestatore di avere tempo per recuperare da situazioni di disagio psico-fisico, permettendogli di conservare inoltre un supporto economico, ma anche dell'interesse datoriale, evitando a quest'ultimo di sopportare eccessivamente il costo della malattia mediante la possibilità di poter recedere subito dopo questo periodo di tolleranza⁵¹⁸. La riconducibilità della materia al licenziamento per ragioni oggettive, secondo la giurisprudenza, si fonda sul fatto che il dipendente sia a conoscenza degli eventi che determinano il licenziamento⁵¹⁹. A tal proposito, non ci sono ragioni ostative all'applicabilità della suddetta disciplina alla categoria dirigenziale⁵²⁰. I contratti collettivi dei dirigenti contengono regole specifiche in merito alla malattia e all'infortunio, indicando pedissequamente il periodo massimo di assenza del lavoratore e l'indennità che deve essere loro versata⁵²¹. Al termine del suddetto periodo il datore sarà libero di recedere, avendo solo l'onere di comunicare il licenziamento tempestivamente e con le forme richieste. Allo stesso modo, alcuni contratti collettivi possono prevedere dei periodi di aspettativa non retribuita, a cui il dipendente può ricorrere superato il periodo di comporta, con finalità conservative del posto di lavoro⁵²². Vi è poi da notare come l'art. 2110 c.c. richiami l'art. 2118 c.c., con la diretta conseguenza che il datore di lavoro potrà liberamente recedere una volta terminato il periodo di comporta, rispettando, in ogni caso, il periodo di preavviso indicato dalla contrattazione collettiva di settore. In alternativa, al dipendente sarà dovuta l'indennità sostitutiva di preavviso⁵²³.

Altra ipotesi poi ricondotta a quelle di licenziamento per ragioni oggettive consiste nel recesso datoriale per inidoneità sopravvenuta o impossibilità sopravvenuta di rendere la prestazione lavorativa⁵²⁴. Queste ipotesi non hanno una specifica regolamentazione come nel caso del superamento del periodo di comporta; di conseguenza, la disciplina da applicare è quella che si può

⁵¹⁷ *Ibidem*;

⁵¹⁸ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 38;

⁵¹⁹ Cass., 5 aprile 2013, n. 8440; Cass., 26 maggio 2005, n. 11092; in *ivi*, p. 37;

⁵²⁰ *Ibidem*;

⁵²¹ Nel CCNL dirigenti commercio e industria, il periodo di conservazione è di 12 mesi. Per ciò che concerne i dirigenti del settore del credito invece il periodo aumenta progressivamente in base all'anzianità di servizio: si va da un minimo di 6 mesi per un'anzianità di servizio fino a 5 anni e ad un massimo di 22 mesi, in ipotesi di anzianità di servizio superiore a 25 anni, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 38, 69;

⁵²² *ivi*, p. 38;

⁵²³ *ivi*, pp. 38-39;

⁵²⁴ *ivi*, p. 39;

ricavare dagli artt. 1463 e 1464 c.c. che disciplinano i casi di impossibilità sopravvenuta totale e parziale di adempiere alla prestazione nei contratti a prestazioni corrispettive⁵²⁵. La giurisprudenza, a tal proposito, non solo ha confermato l'applicabilità della suddetta disciplina in generale al rapporto di lavoro subordinato⁵²⁶ ma ha anche legittimato l'applicabilità alla categoria dirigenziale⁵²⁷.

2.5. IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

2.5.1. DEFINIZIONE E ORIGINE DELL'ISTITUTO

Il licenziamento c.d. “*disciplinare*” consiste nella sanzione massima che il datore di lavoro può irrogare, nell'ipotesi in cui un dipendente, con un comportamento a lui imputabile, violi le norme di comportamento stabilite dalla legge, dalla contrattazione collettiva applicabile e dal codice disciplinare aziendale⁵²⁸. Il recesso per motivi disciplinari è, o meglio può essere, l'esito della procedura regolata dall'art. 7 Stat. lav., la quale, in via generale, indica le fasi da seguire per contestare una sanzione disciplinare nei confronti di un dipendente⁵²⁹.

Di grande rilievo sono gli interventi giurisprudenziali in materia, a partire dagli anni'80. In particolar modo, nel 1981 la Suprema Corte ha enunciato il principio di diritto, secondo cui il licenziamento per inadempimento o mancanza del lavoratore è assoggettato sia alla disciplina dell'art. 2119 c.c., sia alla disciplina della l. n. 604/66, salvo che “*non sia applicabile all'atto una diversa disciplina [...] la quale, oltre ad includerlo fra le sanzioni disciplinari, lo sottoponga al regime giuridico per queste previsto dall'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 o da altra fonte equipollente*”⁵³⁰. Successivamente, la Corte costituzionale, interrogata, fra le altre richieste, sulla legittimità costituzionale dell'art. 7 Stat. lav., commi 1, 2 e 3, rispetto all'art. 3 Cost., seguì il filone inaugurato dagli Ermellini. In quella occasione, la Consulta affermò come il comma 1 sia espressione del principio secondo cui chi commette l'infrazione deve essere previamente messo a conoscenza dell'infrazione stessa e della sanzione, mentre i commi 2 e 3, richiamando il principio del contraddittorio, “*audiatur et altera pars*”, richiedano come presupposto essenziale per la formazione della sanzione lo svolgersi di un procedimento fra le parti interessate. L'interpretazione secondo cui il licenziamento disciplinare non segue la disciplina espressa dall'art. 7 Stat. lav., solo perché non vi

⁵²⁵ *Ibidem*;

⁵²⁶ Cass., 13 febbraio 2003, n. 2152; Cass. sez. un., 7 agosto 1998, n. 7755; in *Ibidem*;

⁵²⁷ Cass., 7 marzo 2012, n. 3547, in *Ibidem*;

⁵²⁸ *Licenziamento disciplinare*, 2013, in https://www.dirittierisposte.it/Guide/Lavoro-e-pensione/Licenziamento-e-dimissioni/licenziamento_disciplinare_id1112765_art.aspx;

⁵²⁹ v., PESSI R. *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., pp. 307-310;

⁵³⁰ Cass., 28 marzo 1981, n. 1781; <https://www.giurcost.org/decisioni/1982/0204s-82.html>;

è un richiamo esplicito, risultava quindi in contrasto con l'art 3 Cost, essendo, quelli appena esposti, principi di portata generale e una loro esclusione, in ipotesi in cui la sanzione corrisponda al licenziamento, sarebbe discriminatoria⁵³¹; ergo la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 7 Stat. lav., commi 1, 2, 3 interpretati nel senso di non poter essere estesi al licenziamento disciplinare⁵³².

Successivamente a tale pronuncia, sorse un contrasto interpretativo sulla natura del licenziamento disciplinare⁵³³. I sostenitori della tesi c.d. "ontologica" ribadivano come ogni licenziamento collegato ad una condotta del dipendente fosse ontologicamente disciplinare, e quindi soggetto alla disciplina dell'art. 7 Stat. lav.⁵³⁴. A loro si contrapponevano i fautori della tesi c.d. "formalistica", o "contrattualistica", i quali sostenevano come disciplinare dovesse ritenersi solo il licenziamento riconosciuto come tale dalla contrattazione collettiva di settore⁵³⁵. Le S.U. risolsero questa diatriba, affermando come il licenziamento motivato da condotta colposa o manchevole del lavoratore deve essere sempre ritenuto di natura disciplinare e quindi assoggettato alla disciplina ex art. 7 Stat. lav., a prescindere dalla loro inclusione fra le misure disciplinari⁵³⁶. Oggi si può quindi affermare come si debba ritenere disciplinare il licenziamento correlato ad una condotta colpevole del dipendente e, per questa ragione, nell'ambito del licenziamento disciplinare vanno incluse tutte le ipotesi di licenziamenti per motivi soggettivi e quasi completamente quelle per giusta causa⁵³⁷. In quest'ultimo caso, in linea teorica andrebbero escluse solo le mancanze di natura oggettiva della giusta causa⁵³⁸, nonostante la prassi le abbia poi incluse ugualmente⁵³⁹.

2.5.2. LE FASI DELLA PROCEDURA

Il datore di lavoro è il detentore del potere disciplinare, frutto dell'autorità gerarchica dell'imprenditore, e a quest'ultimo è dato modo di esprimere il suo potere mediante l'inflizione di sanzioni⁵⁴⁰. Parte della dottrina individua l'origine del suddetto potere nel contratto di lavoro e la giustificazione dell'irrogazione di sanzioni troverebbe ragione nel fine di mantenere il corretto

⁵³¹ Corte cost., 29 novembre 1982, n. 204; <https://www.giurcost.org/decisioni/1982/0204s-82.html>;

⁵³² Corte cost., 29 novembre 1982, n. 204, in *Foro It.*, 1982, I, 2981, con nota di SILVESTRI E., in PULIATTI P., *Il dirigente privato e le sue tutele: un rapporto difficile (forse giunto a composizione)*, nota a Cass., 10 febbraio 2015, n. 2553; in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, p. 696;

⁵³³ PULIATTI P., *op. cit.*, p. 696;

⁵³⁴ D'AVOSSA E., *Il licenziamento dei dirigenti*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1985, p. 388;

⁵³⁵ MANNACIO G., *Licenziamento e sanzioni disciplinari*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1986, p. 1425;

⁵³⁶ Cass., sez. un., 1° giugno 1987, n. 4823, in COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, p. 65;

⁵³⁷ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 443;

⁵³⁸ RIPA A., *op. cit.*, p. 49;

⁵³⁹ DEL PUNTA R., *Il valzer delle tutele: ancora sull'art. 7 Stat. lav., recesso ad nutum e licenziamento del dirigente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, p. 681;

⁵⁴⁰ v. PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., pp. 306-307;

funzionamento dell'organizzazione dell'impresa⁵⁴¹. Allo stesso modo, per poter tutelare il diritto di difesa (art. 24 Cost.) del lavoratore, il Legislatore ha fornito a quest'ultimo la garanzia di poter ricevere conoscenza dell'addebito disciplinare e di poter eventualmente giustificare il suo operato, al fine di tentare di mutare l'intenzione datoriale, mediante la procedura ex art. 7 l. n. 300/70⁵⁴².

Applicandosi quindi, come precedentemente detto, la sopra citata procedura in ipotesi di licenziamento disciplinare, è opportuno ora analizzare le sue varie fasi.

Il comma 1 ribadisce il principio per cui devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, le regole disciplinari inerenti alle infrazioni e alle sanzioni, in virtù delle quali può essere applicata la procedura di contestazione (art. 7, comma 1)⁵⁴³.

Il comma 2 poi introduce nel discorso l'atto di contestazione, mezzo mediante il quale si rende edotto, e si addebita, al lavoratore la condotta scorretta⁵⁴⁴. Come è stato fatto notare, non vi è indicazione di quali siano i requisiti della contestazione ma alla mancanza del Legislatore hanno supplito dottrina e giurisprudenza⁵⁴⁵.

Il primo elemento costitutivo di tale atto è la tempestività⁵⁴⁶. Questo requisito provvede a contemperare due interessi contrapposti. Da un lato, vi è l'interesse datoriale a promuovere il procedimento disciplinare non prima di avere elementi sufficienti per poter esercitare il proprio potere disciplinare⁵⁴⁷. Dall'altro, si vuole tutelare l'affidamento del lavoratore nel fatto che il datore non punisca un'inadempienza nell'ipotesi in cui mostri inequivocabilmente di non volerla punire, e nell'evitare che il datore di lavoro indugi nel fare la contestazione, sia nell'attesa che venga compiuta nuovamente, potendosi così aggravare la posizione del dipendente, sia nell'ipotesi in cui voglia tenere in mano il dipendente con questo strumento di "minaccia"⁵⁴⁸. Inoltre, la tempestività assolve all'esigenza che la memoria dei fatti non venga compromessa dal passare del tempo⁵⁴⁹. È da rilevare come, nell'ambito del licenziamento per giusta causa, rilevi maggiormente il requisito in questione, dal momento che l'assenza di tempestività è sintomo dell'assenza dell'impossibilità di poter proseguire il rapporto lavorativo⁵⁵⁰. Tuttavia, è stato anche ribadito come la tempestività possa essere temperata, nell'ipotesi in cui le indagini da compiere per l'accertamento del fatto richiedano un

⁵⁴¹ VALLEBONA A., *Diritto del lavoro*, Torino, 2008, *passim*;

⁵⁴² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 22;

⁵⁴³ *Ibidem*;

⁵⁴⁴ CARDANI V., *Contestazione disciplinare al lavoratore: cos'è e cosa succede*, 2015,

https://www.laleggepertutti.it/101869_contestazione-disciplinare-al-lavoratore-cos-e-cosa-succede;

⁵⁴⁵ RIPA A., *op. cit.*, pp. 63-64;

⁵⁴⁶ *ivi*, p. 64;

⁵⁴⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 24;

⁵⁴⁸ ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in *Tratt. CM*, già diretto da CICU A.-MESSINEO F.-MENGONI L., Vol. XLVIII, tomo 3, Milano, 2003, p. 347; RIPA A., *op. cit.*, p. 64;

⁵⁴⁹ ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, *op. cit.*, p. 347;

⁵⁵⁰ CONGEDUTI M., *Provvedimenti disciplinari e licenziamenti per motivi soggettivi*, in *Licenziamenti e sanzioni nel rapporto di lavoro*, a cura di PEDRAZZOLI M., Padova, 2011, p. 30; RIPA A., *op. cit.*, p. 64;

dispendio di tempo rilevante⁵⁵¹. Inoltre, la Suprema Corte ha confermato come, ai fini di verifica della tempestività, si debba tener conto del momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza della mancanza del dipendente, non quando potenzialmente era conoscibile; della prima, ovviamente, deve produrre prova adeguata⁵⁵².

Il secondo requisito della contestazione è quello della specificità⁵⁵³. L'obiettivo, in questo caso è che la contestazione sia chiara ed esaustiva, in modo che il dipendente possa poi esercitare correttamente il suo diritto di difesa e produrre adeguate giustificazioni per i suoi comportamenti⁵⁵⁴. La specificità non risponde ad uno schema tipico che ogni contestazione deve rispettare ma si modella a seconda del caso concreto, informandosi, tuttavia al principio di correttezza che regola l'intero rapporto di lavoro⁵⁵⁵. In merito poi all'addebito da contestare, la giurisprudenza ha separato le ipotesi di illecito continuato ovvero istantaneo⁵⁵⁶. Nella prima ipotesi, trattandosi di una condotta reiterata nel tempo, basterebbe ad integrare il requisito in questione la contestazione della condotta complessiva, mentre i singoli comportamenti varrebbero come prova. Nell'ipotesi in cui la manchevolezza sia unica, invece, vi deve essere necessariamente una contestualizzazione, indicando il tempo e il luogo del comportamento illecito⁵⁵⁷. Qualora il comportamento sanzionabile sia invece omissivo, sarà onere del datore di lavoro indicare la regola di comportamento che il dipendente avrebbe dovuto rispettare⁵⁵⁸.

In conclusione, ultimo requisito è l'immutabilità della contestazione⁵⁵⁹. Proprio in virtù di questo principio, vi deve essere coincidenza fra i fatti indicati nella contestazione e quelli indicati al momento del licenziamento per motivi disciplinari. La *ratio* alla base è quella di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa del lavoratore, il quale verrebbe a subire una notevole ingiustizia se fosse licenziato per fatti dei quali non aveva conoscenza al momento della contestazione e per i quali non poteva accludere alcun genere di giustificazione⁵⁶⁰.

Il comma 2 dell'art. 7 afferma come nessuna sanzione disciplinare possa essere disposta senza che vi sia stato previo addebito della contestazione al dipendente interessato e senza che quest'ultimo possa aver prodotto difese a suo favore⁵⁶¹. I provvedimenti più gravi del richiamo verbale non

⁵⁵¹ Cass., 10 settembre 2013, n. 20719; in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 24;

⁵⁵² Cass., 15 ottobre 2007, n. 21546; in *Ibidem*;

⁵⁵³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 23;

⁵⁵⁴ *Ibidem*;

⁵⁵⁵ Cass. 26 ottobre 2010, n. 21912; in *Ibidem*;

⁵⁵⁶ v. Pret. Firenze, 4 gennaio 1992, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, p. 633; Cass., 14 giugno 2013, n. 15006, in entrambe in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 23;

⁵⁵⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, pp. 23-24;

⁵⁵⁸ Cass., 7 settembre 1993, n. 3400, in RIPA A., *op. cit.*, p. 67;

⁵⁵⁹ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 24;

⁵⁶⁰ *ivi*, pp. 24-25; v. Cass., 5 agosto 2010, n. 18279, Cass., 30 giugno 2005, n. 13998, entrambe in RIPA A., *op. cit.*, p. 67;

⁵⁶¹ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 22;

possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto (art 7 comma 5)⁵⁶². Ne deriva che il lavoratore, al di là della possibilità di potersi far difendere da un rappresentante dell'associazione sindacale di appartenenza (comma 3), avrà 5 giorni di tempo per poter presentare le proprie giustificazioni, salvo maggior termine previsto dalla contrattazione collettiva⁵⁶³. Nel computo del termine, inoltre, si deve tener conto dei giorni festivi intermedi, così come indicato dall'art. 155, comma 3, c.p.c.⁵⁶⁴. Sulla diatriba giurisprudenziale in merito alla legittimità della sanzione irrogata dal datore prima della scadenza del termine per presentare le proprie giustificazioni, le Sezioni Unite hanno risolto la questione in senso affermativo: la sanzione disciplinare irrogata prima della scadenza dei termini per produrre giustificazioni è legittima solo nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia pienamente esercitato il proprio diritto di difesa⁵⁶⁵. Allo stesso modo, la Suprema Corte ha anche indicato come il datore di lavoro non possa non provvedere all'audizione del dipendente che ne abbia fatto espressa richiesta, contestualmente alla produzione delle giustificazioni, anche qualora siano soddisfacenti⁵⁶⁶. Sul punto poi vi sono tutt'ora orientamenti contrastanti⁵⁶⁷.

È poi da citare come il lavoratore, salva la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, entro il termine di 20 giorni, solo o per mezzo dell'associazione sindacale di riferimento, possa promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e un terzo membro scelto di comune accordo, restando la sanzione sospesa sino alla pronuncia del collegio (comma 6). Se il datore non provvede entro 10 giorni alla nomina del rappresentante, la sanzione perderà efficacia, mentre se poi lo stesso adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione è sospesa sino alla definizione del giudizio (comma 7).

Decorsi due anni dalla loro applicazione, le sanzioni disciplinari non avranno più effetto (comma 8)⁵⁶⁸.

⁵⁶² *Ibidem*;

⁵⁶³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 25;

⁵⁶⁴ Cass., 15 ottobre 2007, n. 21546; in *Ibidem*;

⁵⁶⁵ Cass., sez. un., 26 aprile 1994, n. 3965; Cass., sez. un., 7 maggio 2003, n. 6900, entrambe in *Ibidem*;

⁵⁶⁶ Cass., 22 marzo 2010, n. 6845, in *Ibidem*;

⁵⁶⁷ parte della giurisprudenza difende il diritto del lavoratore ad essere ascoltato sempre (Cass., 31 gennaio 2011, n. 2159), mentre un altro orientamento più restrittivo nega il diritto di audizione nell'ipotesi in cui le finalità rinvenibili siano unicamente dilatorie (Cass., 23 marzo 2002, n. 4187), entrambe in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 26;

⁵⁶⁸ *ivi*, p. 22;

2.5.3. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE IN MERITO ALLA COMPATIBILITÀ DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CON LA FIGURA DIRIGENZIALE

Una volta data contezza della definizione di licenziamento disciplinare ed esposta la relativa procedura, è necessario analizzare la compatibilità di quest'ultima con la categoria dirigenziale, un terreno senza alcun dubbio con un passato turbolento⁵⁶⁹ ma che, i tempi recenti, ha trovato certa stabilità⁵⁷⁰.

Sin da subito, la dottrina si è mostrata propensa ad estendere la disciplina in questione alla categoria dirigenziale⁵⁷¹. Questa posizione si fondava sul ritenere l'art. 7 Stat. lav. una norma di ordine generale: in quanto espressione del principio "*audiatur et altera pars*", essa garantisce al lavoratore il diritto di difesa in un procedimento che potrebbe produrre conseguenza non indifferenti sulla propria sfera giuridica. Per questo la disciplina in questione doveva essere estesa a tutti i licenziamenti "*disposti in seguito ad un grave o gravissimo inadempimento*"⁵⁷². A supporto poi di questa teoria venne prodotta anche la sentenza della Corte costituzionale n. 427/89, la quale affermò l'illegittimità dell'interpretazione dell'art. 7 nel senso di ritenerne esclusa l'applicabilità nelle ipotesi di tutela obbligatoria (datori con meno di 16 dipendenti). In quell'occasione la Consulta affermò, in maniera perentoria, come "*i principi di civiltà giuridica ed innegabili esigenze di assicurazione di parità di trattamento*" impongono che il dipendente destinatario del licenziamento disciplinare possa usufruire delle garanzie ex art. 7 Stat. lav.⁵⁷³. Da ciò se ne ricavava il carattere generale della procedura e l'esclusione di ogni sorta di interpretazione riduttiva⁵⁷⁴. Questo orientamento è stato poi seguito dalla successiva giurisprudenza, che ribadiva la sua applicabilità ai dirigenti⁵⁷⁵, non mancando, tuttavia, orientamenti che ne escludevano la compatibilità⁵⁷⁶.

In passato, è dato rilevare come un campo di scontro fosse l'individuazione delle specie dirigenziali a cui fosse applicabile tale disciplina⁵⁷⁷. Secondo un primo filone, in ipotesi di licenziamento dovuto ad una condotta colpevole del dirigente si doveva seguire la procedura ex art. 7 Stat. lav. solo nell'ipotesi in cui si fosse trattato di un dirigente minore o intermedio, mai in caso di

⁵⁶⁹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 112;

⁵⁷⁰ v. RIPA A., *op. cit.*, p. 50;

⁵⁷¹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 112;

⁵⁷² BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., pp. 96-97;

⁵⁷³ Corte cost., 18 luglio 1989, n. 427, in RIPA A., *op. cit.*, p. 52;

⁵⁷⁴ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 100;

⁵⁷⁵ Cass., 13 novembre 1992, n. 12223, in *Mass. Giur. Lav.*, 1993, p. 102, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 113;

⁵⁷⁶ v. Cass. 28 settembre 1988, n. 5260, in *Dir. Prat. Lav.*, 2006, 13, p. 598; Cass., 11 febbraio 1989, n. 851, in *Mass. Giur. Lav.*, 1989, p. 205, entrambe in PULIATTI P., *op. cit.*, p. 697;

⁵⁷⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 22;

un “*top manager*”⁵⁷⁸. Un secondo orientamento, in maniera meno restrittiva, estendeva la disciplina all’intera categoria dirigenziale, senza distinzione alcuna all’interno della stessa⁵⁷⁹.

In questa situazione conflittuale, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con sentenza n. 6041 del 29 maggio 1995, in maniera abbastanza sorprendente, irruppe nello scenario appena presentato, affermando che la procedura ex art. 7 Stat. lav. non avesse applicazione nei confronti dei dirigenti apicali, i “*top manager*”, essendo valida unicamente nei confronti degli “*pseudo-dirigenti*” e dei “*dirigenti convenzionali*”⁵⁸⁰. Tuttavia, come è stato affermato precedentemente, secondo l’orientamento dell’epoca questi ultimi erano dirigenti solo nominalmente, avendo in sostanza delle mansioni prive delle peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale, mentre invece l’unico vero dirigente era quello apicale: ne conseguiva che la categoria dirigenziale era interamente esclusa dall’ambito di applicazione dell’art 7 Stat. lav.⁵⁸¹.

È opportuno, in questa fase della trattazione, analizzare le ragioni che hanno portato a questa visione restrittiva, che si fondavano *in primis*, su rinvii ad una serie di posizioni giurisprudenziali passate⁵⁸². Il riferimento principale fu quello alla sentenza n. 121/72 della Consulta, in cui si affermò, come è stato precedentemente detto, la netta differenza fra il rapporto di lavoro dirigenziale rispetto agli altri, ribadita poi nella sentenza n. 180/87 e nell’ordinanza n. 935/88 della stessa Corte. Vennero poi richiamate altre sentenze più recenti che esprimevano la stessa posizione della Consulta, ossia la n. 404/92 e n. 309/92⁵⁸³. Al fine, poi, di ribadire la peculiarità del rapporto dirigenziale, la Suprema Corte sottolineò il fatto che alla categoria si applicasse una disciplina spesso derogatoria, che la specifica tutela in ipotesi di licenziamento fosse fornita dalla contrattazione collettiva, siglata da organizzazioni sindacali distinte da quelle degli altri lavoratori e che, all’epoca, la categoria facesse riferimento ad un ente previdenziale distinto dall’INPS⁵⁸⁴. Inoltre, le S.U. notarono come i contratti collettivi, salvo quello del settore del Credito, non prevedessero procedure disciplinari⁵⁸⁵. Il tutto per affermare come non vi fosse rapporto disciplinare fra datore di lavoro e dirigente: sarebbe risultato contrastante con il rapporto stesso dirigenziale affermare la possibilità di configurare tale rapporto, dal momento che anche solo un richiamo verbale, ovvero altra sanzione disciplinare, avrebbe danneggiato inevitabilmente la posizione apicale del dirigente⁵⁸⁶. Sarebbe stato, fra l’altro, impensabile ritenere la fiducia ancora in auge, una volta che si fosse azionato il procedimento ex art.

⁵⁷⁸ *Ibidem*;

⁵⁷⁹ *Ibidem*;

⁵⁸⁰ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in RIPA A., *op. cit.*, p. 50;

⁵⁸¹ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 67;

⁵⁸² v. PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 113 ss.;

⁵⁸³ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in *ivi*, pp. 114-115;

⁵⁸⁴ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in *ivi*, p. 115;

⁵⁸⁵ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in *Ibidem*;

⁵⁸⁶ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in *Leg. Giust.*, 1995, 11, p. 1009, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 116;

7⁵⁸⁷. Per di più, dal momento che l'art. 2104 c.c., nell'affermare che i prestatori di lavoro devono osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, pone il dirigente sullo stesso piano del datore di lavoro, si riteneva non vi potesse essere alcun rapporto gerarchico fra i due, né tantomeno disciplinare, essendo il dirigente "alter ego" dell'imprenditore. Ne conseguiva che, non avrebbe mai avuto applicazione la procedura dell'art. 7 dal momento che il licenziamento del dirigente non sarebbe mai risultato disciplinare, né sanzionatorio, ma sarebbe stato disposto solo a seguito della perdita di fiducia⁵⁸⁸.

Non mancarono certo critiche a tale orientamento, specialmente in dottrina che, in primo luogo, fece notare il netto contrasto fra quanto espresso nella pronuncia e le realtà aziendali, in cui al "top manager" si affiancano anche il dirigente intermedio e minore⁵⁸⁹. Inoltre, la dottrina riteneva come il procedimento disciplinare dovesse avere necessariamente applicazione nei confronti dei dirigenti, tenuto conto che l'art. 2106 c.c., inerente alle sanzioni disciplinari, non poteva che essere esteso nei confronti di tutti i dipendenti⁵⁹⁰; una diversa interpretazione avrebbe infatti portato alla dissoluzione della subordinazione e la riconduzione della categoria dirigenziale ad una disciplina diversa da quella del lavoro dipendente⁵⁹¹. Il dirigente, inoltre, pur avendo ampi poteri gestori e notevole discrezionalità, viene inserito in un'organizzazione che fa capo all'imprenditore, il quale ha il potere di intervenire sull'attività lavorativa del dirigente con finalità conformative. Da ciò ne deriva una posizione di supremazia gerarchica rispetto ai dirigenti, che potrebbe estrinsecarsi anche attraverso sanzioni disciplinari⁵⁹². Altro motivo di critica fu il fatto di ritenere che tale disciplina non si estendesse alla categoria dirigenziale, dal momento che si era soliti applicare loro numerose discipline derogatorie. Tuttavia, non si potrebbe giungere ad una tale conclusione, dal momento che, essendo norme eccezionali, non possono essere oggetto di interpretazione estensiva (ex art. 14 delle disposizioni sulla legge in generale) fino ad arrivare alle conclusioni prospettate dalle Sezioni Unite⁵⁹³.

La giurisprudenza, inoltre, prima dell'intervento sorprendente delle Sezioni Unite, aveva accolto il principio espresso dalla già citata sentenza della Consulta dell'89, ribadendo la necessità che la procedura disciplinare avesse applicazione nei confronti dei dirigenti, al fine di adeguare tale

⁵⁸⁷ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 116;

⁵⁸⁸ Cass., sez. un., 29 maggio 1995, n. 6041, in RIPA A., *op. cit.*, p. 51;

⁵⁸⁹ PERULLI A., *La responsabilità del dirigente: deleghe, funzioni e responsabilità, licenziamento disciplinare*, in *Ricerche Giuridiche*, vol. I, n. 1, Edizioni Ca' Foscari, 2012, p. 68;

⁵⁹⁰ MONTUSCHI L., *Il licenziamento disciplinare secondo il "diritto vivente"*, cit., p. 30;

⁵⁹¹ TOSI P., *La questione del licenziamento c.d. disciplinare del dirigente d'azienda*, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1989, suppl. al n. 2, p. 178;

⁵⁹² BARTALOTTA S., *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, II, p. 915;

⁵⁹³ TIMPANARO G., *Ancora in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda. Mutata giurisprudenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione*, in *Lav. Prev. Oggi*, 1996, 12, p. 2107; PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 117;

regolamentazione ai principi costituzionali⁵⁹⁴. Inoltre, una successiva pronuncia della Consulta, pur ribadendo le minori tutele previste per la categoria dirigenziale, faceva salva la tutela, prevista dalla legge, dei fatti che ledono la sua dignità, e tra questi vi era quella prevista in ipotesi di licenziamento disciplinare senza l'osservanza della procedura legale⁵⁹⁵.

Subito dopo la pronuncia del '95, la giurisprudenza di legittimità, all'inizio, si allineò a questo dirompente orientamento espresso dalle Sezioni Unite⁵⁹⁶. Successivamente, prima in sordina, poi con maggior vigore, la Suprema Corte iniziò a distanziarsi da tale posizione⁵⁹⁷. Non curante di quanto detto dalle S.U., inoltre, la Cassazione iniziò a riferire la procedura ex art. 7 anche nei confronti dei dirigenti, dal momento che la garanzia del previo contraddittorio al licenziamento in questione, piuttosto che guardare alla categoria lavorativa, si ricollega alle conseguenze che possono derivare dall'atto⁵⁹⁸.

Questa evoluzione giurisprudenziale portò nuovamente le S.U. ad esprimersi nel 2007, con esiti tuttavia nettamente differenti rispetto a quelli di dodici anni prima: venne infatti chiarito definitivamente come il procedimento ex art. 7 l. n. 300/70 si applicasse anche nei confronti dei dirigenti⁵⁹⁹. È interessante anche riportare i motivi addotti dal Supremo Collegio per determinare l'estensione alla categoria in esame⁶⁰⁰. L'impostazione del '95, in primo luogo, è stata criticata in quanto sostenitrice di una concezione di dirigente anacronistica e di difficile identificazione e ponendosi in netto contrasto con l'orientamento della Consulta circa la valenza generale del principio "*auditor et altera pars*" nell'ambito delle sanzioni disciplinari⁶⁰¹. La categoria dirigenziale poi rientra, a pieno titolo, fra i lavoratori subordinati (art. 2095 c.c.) e, come per le altre categorie, sono soggetti alle regole del lavoro dipendente, salvo ipotesi di deroghe rispetto la disciplina generale che, tuttavia, sono sempre state introdotte con apposite disposizioni speciali⁶⁰². Il recesso datoriale poi, al di là di essere conseguenza della perdita di fiducia, comporta l'irrogazione di una pena "*privata*", consistente nella perdita dell'indennità supplementare e, nei casi più gravi, nella perdita dell'indennità di mancato preavviso⁶⁰³. L'ampiezza dell'area di recedibilità poi, come è stato fatto notare, è direttamente proporzionale all'ampiezza della fiducia di cui il dirigente gode; tuttavia, ciò non può comportare l'esclusione dal potere disciplinare⁶⁰⁴, considerando anche che lo stesso art. 2106 c.c. non

⁵⁹⁴ Cass., 28 novembre 1991, n. 12758, in RIPA A., *op. cit.*, p. 52;

⁵⁹⁵ Corte cost., 1° luglio 1992, n. 309; in RIPA A., *op. cit.*, p. 53;

⁵⁹⁶ Cass., 28 aprile 2003, n. 6606, in *Gns24ore*, 2003, 97, p. 25, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 118;

⁵⁹⁷ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 118;

⁵⁹⁸ Cass., 3 marzo 2003, n. 5112, in *Gns24ore*, 4 giugno 2003, p. 33, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 119;

⁵⁹⁹ Cass. sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 120;

⁶⁰⁰ RIPA A., *op. cit.*, p. 55;

⁶⁰¹ Cass. sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, in RIPA A., *op. cit.*, p. 55;

⁶⁰² AMOROSO G., *Le sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità*, cit., c. 1781;

⁶⁰³ D'AVOSSA E., *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1988, p. 2016;

⁶⁰⁴ TOSI P., *La questione del licenziamento c.d. disciplinare del dirigente d'azienda*, cit., p. 180;

indica alcuna deroga nei confronti di una specifica categoria⁶⁰⁵. Di conseguenza, alla luce di quanto esposto, e seguendo un'interpretazione costituzionalmente orientata, venne statuita l'applicazione dell'art. 7 Stat. lav. anche nei confronti di *“tutti coloro i quali rivestono la qualifica di dirigenti in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore di lavoro”*⁶⁰⁶.

La posizione appena espressa è, inoltre, conforme a quella espressa dalla Consulta nella sentenza n. 427/89, che affermò il principio secondo cui nei licenziamenti disciplinari è necessario ricorrere alla procedimentalizzazione, per le conseguenze negative che lo stesso licenziamento potrebbe avere nei confronti del lavoratore nella ricerca di nuove opportunità lavorative⁶⁰⁷. Tenendo poi conto del fatto che il procedimento ex art. 7 si ritiene genericamente applicabile anche nei confronti dei lavoratori domestici, per i quali vige, come per i dirigenti, il regime di recesso *ad nutum*, ritenere questo escluso nei confronti della categoria da ultimo citata sarebbe completamente iniquo e ingiusto⁶⁰⁸.

L'estensione delle garanzie procedurali ex art. 7 Stat. lav. alla categoria dirigenziale è ancora oggi l'orientamento prevalente in giurisprudenza⁶⁰⁹.

Per motivi di completezza, è opportuno indicare anche le istanze di *“prospective overruling”*⁶¹⁰ sollevate nella vicenda dell'applicabilità dell'art. 7 alla categoria dirigenziale: una delle problematiche scaturenti dopo la decisione del 2007 fu quella di capire quale orientamento giurisprudenziale applicare per i casi di licenziamenti in corso, che erano stati sottoposti già prima del mutamento interpretativo⁶¹¹. Come affermato dalla Suprema Corte, affinché si applichi la regola del *prospective overruling*, è necessario che *“si verta in materia di mutamento della giurisprudenza su di una regola del processo; che tale mutamento sia stato imprevedibile in ragione del carattere lungamente consolidato nel tempo del pregresso indirizzo”* e *“che il suddetto overruling comporti un effetto preclusivo del diritto di azione o di difesa della parte”* In questa circostanza, il primo e il terzo requisito erano mancanti, ergo doveva essere applicato il nuovo orientamento⁶¹². Inoltre, per sedare ogni istanza contraria, la sentenza del 2007, da parte della giurisprudenza di legittimità non è

⁶⁰⁵ DE ANGELIS L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente - essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, cit., p. 23;

⁶⁰⁶ Cass. sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, in RIPA A., *op. cit.*, p. 56;

⁶⁰⁷ *ivi*, p. 57;

⁶⁰⁸ *Ibidem*;

⁶⁰⁹ v. Cass., 20 giugno 2017, n. 15204, con nota di SPATARO M., *Licenziamento disciplinare: garanzie procedurali anche per i dirigenti*, 2017, in <https://www.altalex.com/documents/news/2017/06/26/licenziamento-dirigente>;

⁶¹⁰ Per *prospective overruling* si fa riferimento all'ipotesi in cui nella decisione di un caso si faccia ricorso non all'orientamento giurisprudenziale vigente al momento della decisione, bensì di quello esistente al momento in cui l'atto contestato è stato adottato (in questo caso il licenziamento), v. IACOBELLI G., *Prospective overruling: la recente sentenza delle Sezioni Unite*, nota a Cass., sez. un., 12 febbraio 2019, n. 4135, in *Giur. Civ.*, 2019, 5, in <https://giuricivile.it/prospective-overruling-la-recente-sentenza-delle-sezioni-unite/>;

⁶¹¹ v. PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 120 ss.;

⁶¹² Cass., 11 marzo 2013, n. 5962, in *Giur. Civ. Mass.*, 2013, in *ivi*, p. 120;

stata vista unanimemente come un mutamento di un orientamento, bensì come la composizione di un contrasto, sorto a partire dal 1995⁶¹³.

2.6. IL LICENZIAMENTO PER SOPRAGGIUNTI LIMITI PENSIONABILI

Il raggiungimento dei requisiti di pensionabilità da parte di un dipendente comporta delle importanti conseguenze per quest'ultimo, specialmente per ciò che concerne la disciplina di tutela in ipotesi di licenziamento: l'art. 4, comma 2, della l. 11 maggio 1990, n. 108, prevede infatti come al lavoratore ultrasessantenne che abbia raggiunto i requisiti di pensionabilità, non si applichi la tutela prevista dall'art. 18 l. n. 300/70, fermo comunque il rispetto del periodo di preavviso⁶¹⁴. In questa circostanza, quindi, il Legislatore ha creato un'ipotesi di recesso datoriale *ad nutum*, nei confronti di lavoratori che potrebbero ben godere del trattamento pensionistico⁶¹⁵. Tuttavia, tale disciplina non ha applicazione qualora il lavoratore abbia optato per la prosecuzione del rapporto lavorativo, ex art. 6 d.l. n. 791/81, convertito con modificazioni nella l. 54/82, sino al raggiungimento della massima anzianità contributiva utile⁶¹⁶.

Per ciò che concerne la categoria dirigenziale, è ritenuta pienamente applicabile questa disciplina, in particolar modo la possibilità per i dirigenti di poter proseguire l'attività lavorativa sino al raggiungimento della massima anzianità contributiva⁶¹⁷.

Quello sui cui invece è necessario interrogarsi è la conseguenza, o meglio le conseguenze, che derivano dal licenziamento del dirigente che si sia avvalso di quest'ultima facoltà⁶¹⁸. Come è stato ribadito precedentemente, una delle caratteristiche della disciplina del licenziamento del dirigente consiste nella libera recedibilità del datore, fondata sulla natura spiccatamente fiduciaria del rapporto di lavoro che, inoltre, legittima l'esclusione della categoria dalla disciplina protettiva in caso di licenziamento prevista per gli altri dipendenti⁶¹⁹. Ne consegue, quindi, che in caso di recesso datoriale, in una circostanza in cui il dirigente abbia esercitato l'opzione di proseguire la propria attività lavorativa, lo stesso rimanga sottoposto al regime di recedibilità *ad nutum*, avendo in questo caso solo una forma di tutela contrattuale, ossia quella (almeno nella quasi totalità dei casi) risarcitoria⁶²⁰.

⁶¹³ Cass., 11 marzo 2013, n. 5962, in *Giur. Civ. Mass.*, 2013, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 121;

⁶¹⁴ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 42;

⁶¹⁵ *Ibidem*;

⁶¹⁶ *Ibidem*;

⁶¹⁷ Cass., 28 gennaio 1993, n. 1032, in *Ibidem*; v. anche RUSSO M., *Lavoro e previdenza oggi*, 5/6, 2014, p. 273;

⁶¹⁸ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 42;

⁶¹⁹ *Ibidem*;

⁶²⁰ Cass., 3 agosto 1990, n. 7797, in *Ibidem*;

È poi da segnalare un altro orientamento presente in giurisprudenza, il quale afferma come la violazione da parte del datore di lavoro della volontà del dipendente, espressa mediante l'opzione, sarebbe nulla per violazione del dettato legislativo⁶²¹.

In questa materia, inoltre, trova spazio anche la contrattazione collettiva, in cui si ribadisce la libera recedibilità in ipotesi di raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti per poter godere del trattamento pensionistico, salvo il diritto al preavviso o all'indennità sostitutiva⁶²². Inoltre, un elemento costante dei contratti collettivi è l'impossibilità di poter adire il collegio di conciliazione ed arbitrato al fine di far accertare l'assenza di giustificatezza o di motivazione⁶²³. Nel CCNL dirigenti commercio, ad esempio, il datore di lavoro, sopraggiunti i limiti pensionabili, può liberamente recedere, senza dare alcuna motivazione ma fornendo un preavviso di 30 giorni⁶²⁴. Il CCNL dirigenti industria invece prevede sempre questa possibilità a favore del datore, a condizione che il provvedimento venga comunicato per iscritto. In passato, inoltre, questo contratto prevedeva, all'art. 22, comma 6, come la disciplina in materia si applicasse nell'ipotesi in cui il dirigente avesse superato il 65° anno di età, o il 60° se donna⁶²⁵. Tale disposizione contrattuale è stata poi dichiarata nulla dalla Corte di Appello di Milano, in quanto discriminatoria⁶²⁶. In sede di rinnovo contrattuale, il 30 dicembre 2014, la clausola suddetta è stata definitivamente abolita e oggi si fa riferimento ad una età unica, superata la quale il datore può recedere liberamente⁶²⁷, ossia dopo i 67 anni⁶²⁸.

⁶²¹ Cass., 5 febbraio 1998, n. 1197; BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 43;

⁶²² *Ibidem*;

⁶²³ *Ibidem*;

⁶²⁴ *Ibidem*;

⁶²⁵ *Ibidem*;

⁶²⁶ Corte App. Milano, 27 dicembre 2010, n. 1070, in "DL Riv. Critica dir. Lav.", 2011, 1, p. 214, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 44;

⁶²⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 44;

⁶²⁸ *ivi*, p. 43;

3. IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO DEI DIRIGENTI PRIVATI

3.1. DALL'ORIGINARIA ESCLUSIONE ALLE INFLUENZE DELL'U.E.

Il licenziamento collettivo è un istituto mediante il quale un datore di lavoro procede alla riduzione del personale dipendente in situazioni di esubero, dovute a ragioni organizzative e produttive⁶²⁹.

In passato, la disciplina era affidata alla contrattazione collettiva: in ordine, per il settore industriale, si susseguirono l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1950 e poi il successivo del 5 maggio 1965⁶³⁰. Successivamente, intervenne il Legislatore a regolare le ipotesi di licenziamento collettivo mediante la l. n. 675/77 e, in seguito, tramite la l. n. 223/91⁶³¹. Con quest'ultimo intervento per la prima volta ci fu una disciplina organica dell'istituto all'interno dell'ordinamento⁶³². La materia poi subì una modifica nel 2004, mediante il d.lgs. n. 110/04, emanato a seguito di un procedimento di infrazione promosso dalla Commissione Europea, dal momento che la disciplina italiana era ritenuta in contrasto, almeno parzialmente, con quella europea dettata dalla Direttiva 98/59/CE: a seguito di questa novella, la disciplina del licenziamento collettivo venne estesa anche ai *“privati datori di lavoro non imprenditori”*⁶³³.

Nel quadro attuale, il licenziamento collettivo può essere disposto in due ipotesi. La prima è regolata dall'art. 4 della l. n. 223/91 e ricorre nel caso in cui l'impresa, che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, nell'ambito di un processo di riorganizzazione aziendale, si renda conto di non poter garantire il reimpiego di tutti i lavoratori. Il secondo invece è indicato dall'art. 24 della stessa legge e ricorre nell'ipotesi in cui, a seguito di opere di riduzione o di trasformazione dell'attività o del lavoro, in un'impresa che occupi più di 15 dipendenti, si vogliano effettuare 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito di un territorio della stessa provincia. In entrambi i casi, ha applicazione la procedura disciplinata dagli artt. 4 comma 2 ss. e 5⁶³⁴.

⁶²⁹ SPATARO M., *Licenziamento collettivo*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2020/05/12/licenziamento-collettivo>;

⁶³⁰ PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 457;

⁶³¹ SPATARO M., *Licenziamento collettivo*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2020/05/12/licenziamento-collettivo>;

⁶³² PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 457;

⁶³³ *ivi*, pp. 457-458;

⁶³⁴ SPATARO M., *Licenziamento collettivo*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2020/05/12/licenziamento-collettivo>;

La disciplina appena esposta non era, in passato, estesa alla categoria dirigenziale⁶³⁵. Secondo parte della dottrina, l'esclusione nei confronti della categoria riguardava non solo l'art. 4, che nettamente affermava come coloro che potessero essere messi in mobilità fossero solo operai, impiegati e quadri, ma anche l'art. 24, stante il fatto che veniva richiamato l'art. 4⁶³⁶. Essendo poi il giustificato motivo oggettivo alla base del licenziamento collettivo, questa era un'altra ragione per ritenere l'istituto incompatibile con la categoria dirigenziale, la cui disciplina del licenziamento si incentra sulla recedibilità *ad nutum*⁶³⁷. Sempre lungo questo filone, la dottrina poneva l'attenzione sulla natura spiccatamente fiduciaria del rapporto dirigenziale, tale da svincolarlo dalle tutele previste per le altre categorie in ipotesi di recesso datoriale⁶³⁸. La giurisprudenza, poi, non mancò di fornire il proprio supporto in questa situazione a sostegno dell'esclusione⁶³⁹.

Una prima forma di tutela a sostegno dei dirigenti venne introdotta dalla contrattazione collettiva di settore⁶⁴⁰. Ciò non può assolutamente sorprendere, se si considera che, anche in altre branche della disciplina del rapporto dirigenziale, l'autonomia collettiva è intervenuta sempre dove il Legislatore ha invece taciuto, sia volontariamente che non. L'accordo interconfederale del 27 luglio 1995, sottoscritto da Confindustria, Intersind e FNDAI, prevedeva forme di tutela economica nei confronti della categoria dirigenziale in ipotesi di "*ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione ovvero crisi aziendale di cui alla l. 23 luglio 1991, n. 223*". Così era previsto per i dirigenti della piccola industria e per i dirigenti autoferrotramvieri⁶⁴¹.

La svolta successiva in materia avvenne quasi vent'anni dopo, sempre in virtù di interventi di matrice comunitaria. Il 24 ottobre 2012, infatti, la Commissione Europea deferì lo Stato italiano alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, per non essersi adeguata alla disciplina dell'U.E. in materia di licenziamenti collettivi⁶⁴². La disciplina a cui si faceva riferimento era quella contenuta nella direttiva 98/59/CE, ritenuta violata dal momento che nell'Ordinamento italiano la categoria dirigenziale era esclusa dalla procedura di licenziamento in questione⁶⁴³. Questa posizione era vista, senza alcun dubbio, come discriminatoria nei confronti della categoria e produttrice di effetti negativi nei confronti degli altri lavoratori, stante la considerazione che l'esclusione dei dirigenti dal conteggio dei dipendenti nell'ambito delle procedure, abbassava, infatti, il numero minimo dei lavoratori, al di

⁶³⁵ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 178-179, v. anche DEL PUNTA R., *I licenziamenti collettivi*, in PAPALEONI M.-DEL PUNTA R.-MARIANI M., *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, p. 280;

⁶³⁶ CARDARELLO C., *Il dirigente*, Milano, 2000, p. 169;

⁶³⁷ *Ibidem*;

⁶³⁸ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 55;

⁶³⁹ Trib. Catanzaro, 1° luglio 1996, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1996, p. 571, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 182;

⁶⁴⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 179;

⁶⁴¹ *Ibidem*; Per un'analisi più approfondita si rinvia a TOSI P., *Il dirigente d'azienda*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 466 ss.;

⁶⁴² PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 183;

⁶⁴³ Commissione Europea, Comunicato stampa, Bruxelles, 24 ottobre 2012, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_12_1145;

sopra del quale si applicano le procedure di licenziamento collettivo⁶⁴⁴.

La C.G.U.E., con sentenza del 13 febbraio 2014, nella causa C-596/2012, ha riconosciuto come la disciplina italiana dettata dalla l. n. 223/1991, in particolar modo dall'art. 4, fosse in contrasto con quella europea, regolata dalla direttiva 98/59/CE, proprio in considerazione dell'esclusione della categoria dirigenziale, dalla tutela legislativa in ipotesi di licenziamento collettivo⁶⁴⁵. Nella sentenza in esame, la Corte ha affermato che la nozione di lavoratore, indicata nella direttiva violata (art. 1), non faccia riferimento ad alcuna definizione dei singoli Stati membri, bensì alla nozione comunitaria, ossia una qualsiasi figura lavorativa che fornisce, per un determinato periodo di tempo, a favore di un'altra persona e sotto la sua direzione, una prestazione lavorativa, in cambio della quale riceve una retribuzione. La direttiva assunta come violata, inoltre, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, stabilisce l'obbligo di consultazioni sindacali, aventi lo scopo di cercare soluzioni alternative al licenziamento collettivo, o di attenuarne le conseguenze. Da questa procedura, nella disciplina italiana, ne erano esclusi i dirigenti, seppur la direttiva non consenta agli Stati membri di escludere una categoria di lavoratori. Fra l'altro, la direttiva stessa indica l'estraneità dal suo campo di applicazione di alcune fattispecie, come i rapporti di lavoro a tempo determinato, quelli alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o equivalenti) e quelli degli equipaggi di navi marittime (art. 5); non esclude, tuttavia, quelli dirigenziali. Venne, inoltre, affermato dalla stessa Corte come i singoli Stati membri, proprio ai sensi dell'art. 5 della suddetta direttiva, abbiano la possibilità di derogare alla disciplina comunitaria, a condizione di prevedere una disciplina di migliore favore; aspetto, in questo caso, poco pertinente, data l'assenza di ogni tutela nell'ambito del licenziamento collettivo a favore dei dirigenti. Da queste considerazioni, ne è conseguita la condanna dell'Italia a porre rimedio a tale situazione di ingiustizia⁶⁴⁶.

L'intervento del Legislatore, in questa circostanza, non è tardato e alla situazione di non conformità con la disciplina europea venne posto rimedio mediante la l. n. 161/2014, la quale, all'art. 16, comma 1, lettera b), ha modificato la l. n. 223/91⁶⁴⁷. La rettifica legislativa intervenuta ha colpito l'art. 24 ma non l'art. 4. Scelta condivisa da parte della dottrina, dal momento che quest'ultimo articolo fa riferimento agli istituti del contributo di ingresso e delle liste di mobilità, completamente estranei alla figura dirigenziale⁶⁴⁸.

⁶⁴⁴ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 182;

⁶⁴⁵ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 55;

⁶⁴⁶ *ivi*, pp. 56-57;

⁶⁴⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 179;

⁶⁴⁸ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 57;

3.2. LA DISCIPLINA CORRENTE

Come affermato da parte dell'art. 24, comma 1, possono fare ricorso alla procedura imprese che occupano più di 15 dipendenti e che nell'arco di 120 giorni vogliano licenziare almeno 5 dipendenti. Dalla modifica del 2014, i dirigenti devono essere inclusi obbligatoriamente per il raggiungimento del requisito di occupazione (16 dipendenti)⁶⁴⁹. In passato, in conformità con il dato letterale, si riteneva come il dirigente dovesse essere escluso da questo conteggio, nonostante una parte della dottrina dissentisse⁶⁵⁰. Il dirigente, inoltre, viene incluso per il raggiungimento dell'altro requisito, ossia la disposizione di almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni⁶⁵¹

La prima fase del licenziamento collettivo consiste nell'attività di comunicazione e informazione che il datore di lavoro deve effettuare alle rappresentanze sindacali aziendali o, in alternativa, alle associazioni di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 4, comma 2)⁶⁵². In questa prima fase, le organizzazioni sindacali devono essere informate dell'intenzione datoriale di procedere al licenziamento collettivo, specificando i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza e i motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter porre rimedio alla situazione se non mediante il licenziamento, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale abitualmente impiegato e quello che si intende estromettere, i tempi di attuazione del licenziamento ed, eventualmente, le misure per fronteggiare le conseguenze di tali misure (art. 4, comma 3)⁶⁵³. Dal 2014, tali comunicazioni sono state estese anche alla categoria dirigenziale; considerando che la giurisprudenza usa il criterio del contratto collettivo applicato, saranno destinatarie delle comunicazioni le r.s.a. dirigenziali⁶⁵⁴. È utile, in questo contesto, riportare un caso recente, in cui la Suprema Corte aveva dichiarato l'illegittimità di una procedura di riduzione del personale che aveva omesso di comunicare l'avvio della procedura sia alla r.s.a. dirigenziale, sia anche all'associazione sindacale dirigenziale che aveva sottoscritto il contratto collettivo applicato⁶⁵⁵.

Successivamente, entro sette giorni dalla comunicazione, le r.s.a. e le rispettive associazioni possono chiedere l'esame congiunto delle ragioni che hanno determinato l'eccedenza del personale e delle possibilità di utilizzare in modo differente il personale, anche solo in parte (art. 4, comma 5). Per ciò che concerne i dirigenti, è stato previsto dal 2014 come le loro r.s.a. siano coinvolte nella

⁶⁴⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 180;

⁶⁵⁰ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 58;

⁶⁵¹ *Ibidem*; GALARDI R., *op. cit.*, p. 180; cfr. MAIO V., *Problematiche inerenti il licenziamento dei dirigenti (ovvero alla ricerca della specialità perduta)*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 6, p. 1261;

⁶⁵² COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, pp. 266-267;

⁶⁵³ *ivi*, pp. 267-268;

⁶⁵⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 180;

⁶⁵⁵ Cass., 25 gennaio 2019, n. 2227, in *Ibidem*;

procedura dell'esame congiunto, ma non solo. È infatti previsto come all'esame congiunto si proceda in "appositi incontri" (art. 24, comma 1-*quinquies*)⁶⁵⁶. Le ragioni per cui il Legislatore ha previsto questa eventualità ha il suo fondamento sulla nota distinzione che sussiste fra dirigenti e altre categorie di dipendenti. Gli interessi fra le due, infatti, non sono sempre simili anzi, talvolta potrebbero essere anche confliggenti⁶⁵⁷. Ciò non deve affatto sorprendere, considerato che la categoria dirigenziale, infatti, ha organizzazioni sindacali distinte dagli altri lavoratori e contratti collettivi di conseguenza diversi⁶⁵⁸. La disposizione ora esaminata tuttavia è stata interpretata come possibilità di trattative separate fra dirigenti altri lavoratori, non essendo vista, quindi, come una necessità dal Legislatore⁶⁵⁹. Qualora vi siano effettivamente incontri separati con le varie rappresentanze sindacali, ne consegue che le soluzioni apportate per i dirigenti e gli altri dipendenti potrebbero anche non coincidere⁶⁶⁰. A tal proposito, è dato rilevare come l'accordo fra le parti possa avere gli esiti più svariati, data la grande autonomia negoziale di cui dispongono. Le parti possono concordare soluzioni alternative al licenziamento (assegnazioni dei dipendenti a mansioni differenti; distacco dei dipendenti in esubero), oppure, qualora in alternativa il licenziamento sia inevitabile, possono provvedere ad una scelta concordata dei licenziamenti⁶⁶¹. Qualora non si trovi neppure accordo su questo punto e il licenziamento sia inevitabile, si farà ricorso ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare forniti dalla legge (art 5, comma 1). Nella valutazione di chi sarà destinatario del recesso, la disposizione impone di prendere in considerazione in concorso fra loro "i carichi di famiglia", "l'anzianità", e "le esigenze tecnico-produttive ed organizzative"⁶⁶². Questa disciplina dei criteri legali è stata estesa all'intera categoria dirigenziale nel 2014, seppur la scelta del Legislatore italiano non sia stata esente da critiche⁶⁶³. È stato infatti rilevato come la C.G.U.E. avesse semplicemente richiesto che i dirigenti, o meglio, le loro organizzazioni sindacali fossero incluse nella fase di consultazione sindacale. La l. n. 161/2014, invece, estendendo la disciplina in questione nei confronti del dirigente, ha di fatto introdotto un elemento che stride con l'aspetto fiduciario tipico del rapporto dirigenziale⁶⁶⁴. Altri autori hanno poi sollecitato l'intervento dell'autonomia collettiva nell'individuazione dei criteri di scelta, affinché possano essere conformi alle peculiarità della categoria dirigenziale⁶⁶⁵.

⁶⁵⁶ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, p. 272;

⁶⁵⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M, *op. cit.*, p. 59;

⁶⁵⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 181;

⁶⁵⁹ *ivi*, p. 180;

⁶⁶⁰ *ivi*, p. 181;

⁶⁶¹ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, pp. 273-277;

⁶⁶² *ivi*, p. 277;

⁶⁶³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M, *op. cit.*, pp. 59-60;

⁶⁶⁴ FALASCA G., *Dirigenti e licenziamenti collettivi, cosa cambia dal 25 novembre 2014*, in *Guida al Lavoro*, 21.11.2014, n. 45;

⁶⁶⁵ MAIO V., *op. cit.*, p. 38; GALARDI R., *op. cit.*, p. 181;

Terminata la fase di consultazioni, il datore deve comunicare l'esito delle stesse agli uffici della Provincia delegata dalla Regione, nell'ipotesi in cui i lavoratori siano ubicati nella stessa Provincia, ovvero della Regione qualora siano interessate più Province nella stessa Regione, ovvero al Ministero del lavoro qualora l'esubero riguardi unità di diverse Regioni⁶⁶⁶. Nell'ipotesi in cui non sia stato raggiunto alcun accordo, si dovranno comunicare anche i motivi che hanno determinato l'impossibilità di raggiungimento di un'intesa fra le parti. Le stesse comunicazioni devono essere fatte alle parti sindacali. Le istituzioni sopra citate possono convocare le parti per provare ad effettuare un nuovo tentativo di ricerca di un accordo, qualora prima non sia stato trovato, ovvero nell'ipotesi in cui l'esame congiunto non sia stato richiesto dalle parti sindacali (art. 4, commi 6, 7, 15)⁶⁶⁷.

Una volta terminata la sopracitata fase, e individuati i lavoratori da licenziare, il datore potrà procedere ad intimare il provvedimento, che dovrà essere fatto in forma scritta e rispettando i termini di preavviso⁶⁶⁸. Dal 2014, l'obbligo di forma scritta in ipotesi di licenziamenti collettivi è stato esteso anche ai dirigenti. Tale disciplina non si ricava direttamente dal dato legislativo, bensì è ottenuta dal combinato disposto dell'art. 24, comma 1-*quinques* della l. n. 223/1991, in cui viene indicato come nell'ipotesi in cui si voglia procedere al licenziamento di uno o più dirigenti si deve rispettare anche la disciplina dell'art. 5, comma 3, e di quest'ultimo, che prevede l'obbligo di forma scritta, pena l'applicazione del regime di tutela reintegratoria "*forte*", prevista dall'art. 18, comma 1, dello Stat. lav.⁶⁶⁹.

⁶⁶⁶ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, pp. 272-273;

⁶⁶⁷ *ivi*, p. 273;

⁶⁶⁸ *ivi*, p. 281;

⁶⁶⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 166;

CAPITOLO III

TUTELA DEI DIRIGENTI PRIVATI AVVERSO IL LICENZIAMENTO

SOMMARIO: 1. Il quadro generale: la tutela prevista per i dirigenti rispetto alle altre categorie lavorative. – 2. Le ipotesi di tutela reintegratoria e indennitaria. – 2.1. Il licenziamento discriminatorio. – 2.2. Il licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio e connesso alla fruizione da parte del prestatore dei congedi di maternità/paternità. – 2.3. Il licenziamento determinato da motivo illecito determinante. – 2.4. Il licenziamento riconducibile alle altre ipotesi di nullità previste dalla legge. – 3. Le ipotesi di sola tutela indennitaria. – 3.1. Il licenziamento privo di giusta causa o giustificatazza. – 3.2. Il licenziamento disciplinare in violazione delle regole del procedimento disciplinare ex art. 7 l. 300/70. – 3.3. Il licenziamento collettivo in violazione della procedura di consultazione sindacale e dei criteri di scelta. – 4. L'impugnazione del licenziamento. – 4.1. La tutela convenzionale (il collegio arbitrale). – 4.2. L'impugnazione del licenziamento presso il tribunale del lavoro.

1. IL QUADRO GENERALE: LA TUTELA PREVISTA PER I DIRIGENTI RISPETTO ALLE ALTRE CATEGORIE LAVORATIVE

Una volta analizzata la disciplina del licenziamento nella sua fase fisiologica, in questo capitolo si appropcherà l'aspetto patologico del recesso datoriale dal rapporto di lavoro dirigenziale.

Dinnanzi al silenzio del Legislatore, la prima forma di protezione venne garantita da parte della contrattazione collettiva dei più importanti settori produttivi: nell'ipotesi in cui il *manager* fosse stato licenziato in modo arbitrario, l'autonomia collettiva prevedeva, e prevede tutt'oggi, una forma di tutela di carattere monetario, definita indennità supplementare⁶⁷⁰, avente lo scopo di risarcire il dirigente a seguito del recesso datoriale ingiustificato⁶⁷¹. L'ipotesi di tutela reintegratoria, disciplinata dai sopra citati interventi legislativi per le altre categorie lavorative, al contrario, era del tutto esclusa per i dirigenti⁶⁷².

Per una protezione più incisiva si dovette aspettare sino al 1990. Come già ribadito in precedenza, mediante la l. n. 108 il Legislatore rafforzò notevolmente la tutela del rapporto di lavoro

⁶⁷⁰ A tal proposito viene richiamata la disciplina del CCNL industria del 20 luglio 1970, il primo a disciplinare una tutela indennitaria per il licenziamento privo di giustificatazza, in RIPA A., *op. cit.*, pp. 26-27;

⁶⁷¹ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 132;

⁶⁷² da ultimo ribadito in Cass., 23 novembre 2012, n. 20763, in *D&G*, 2012, p. 26, in *ivi*, p. 130;

dirigenziale: vennero, infatti, sanciti tanto l'obbligo legale di forma scritta del licenziamento, quanto il divieto di licenziamento discriminatorio, prevedendo, in ipotesi di violazione di queste disposizioni, la condanna del datore alla reintegrazione del dipendente nel luogo di lavoro⁶⁷³.

Inoltre, mediante un processo continuo di evoluzione giurisprudenziale, si estese a tutte le tipologie di dirigenti il procedimento ex art. 7 Stat. lav., in ipotesi di licenziamento disciplinare⁶⁷⁴.

Successivamente, nel 2012, la "riforma Fornero" (l. n. 92/2012) modificò l'art. 18 Stat. lav., con notevoli implicazioni anche per la stessa classe dirigenziale: venne estesa nei loro confronti l'applicazione della tutela reintegratoria "forte" ex art. 18, commi dal 1 al 3, al di là che nelle ipotesi citate nella l. n. 108/90, anche in circostanza di licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio, connesso alla fruizione da parte del prestatore dei congedi di maternità/paternità, determinato da motivo illecito determinante e riconducibile alle altre ipotesi di nullità previste dalla legge⁶⁷⁵. In queste circostanze, non si notano peculiarità per la categoria dirigenziale, bensì la disciplina è pressoché uniforme per tutti i dipendenti⁶⁷⁶

In seguito all'estensione della disciplina del licenziamento collettivo a favore dei dirigenti, è stata, in aggiunta, stabilita una forma di tutela risarcitoria in circostanza di recesso datoriale illegittimo⁶⁷⁷.

Vi è poi da considerare l'impatto che ha avuto l'ingresso del d. lgs. n. 23/15 nell'ambito delle protezioni previste in caso di licenziamento. Nonostante la disciplina del "Jobs Act" non abbia rilevanza nei confronti dei dirigenti, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. n. 23/15, la riduzione della protezione che tale disciplina ha determinato nei confronti delle altre categorie di dipendenti, ha riverberato i suoi effetti indirettamente sulla categoria: non solo è stata ridotta la distanza fra le tutele riservate per le altre categorie e la protezione previste per i dirigenti, ma l'abbassamento di tutele generale ha comportato, in sede di contrattazione collettiva, a riconsiderare le misure indennitarie in ipotesi di licenziamento illegittimo⁶⁷⁸. Ne è un esempio il caso del CCNL dei dirigenti del settore industria: laddove prima del rinnovo del 2014, l'indennità supplementare era compresa fra un minimo di due ad un massimo di 21 mensilità, che potevano essere aumentate in relazione all'età e all'anzianità di servizio, il rinnovo del 2014, invece, ha previsto un'indennità commisurata alla sola anzianità di servizio⁶⁷⁹. A seguito, tuttavia, delle modifiche introdotte alle misure indennitarie del "Jobs Act", mediante il d.l. n. 87/2018, convertito con l. n. 96/2018, il quale ha provveduto ad

⁶⁷³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 164;

⁶⁷⁴ *Ibidem*;

⁶⁷⁵ *Ibidem*;

⁶⁷⁶ GALARDI R., *op. cit.*, p. 168;

⁶⁷⁷ *ivi*, p. 164;

⁶⁷⁸ *ivi*, p. 165;

⁶⁷⁹ *ivi*, p. 194;

aumentare le somme risarcitorie, la situazione della classe dirigenziale è consequenzialmente migliorata, prevedendo nel rinnovo del 2019 del CCNL dirigenti industria un innalzamento di due mensilità della somma minima di indennità supplementare da versare⁶⁸⁰.

Per ciò che concerne, invece, l'aspetto strettamente processuale, alla tutela arbitrale prevista nei contratti collettivi, i cui termini di impugnazione sono notevolmente stringenti si accosta la tutela giurisdizionale⁶⁸¹. A tal proposito, al di là di un progressivo processo di indebolimento del procedimento arbitrale⁶⁸², si è previsto recentemente, a seguito di un intervento legislativo del 2010, l'applicazione dei termini di impugnazione del licenziamento, previsti dall'art. 6 della l. n. 604/66, in specifici casi anche a favore dei dirigenti⁶⁸³; di questo aspetto, e delle tutele sostanziali e processuali, a favore della classe manageriale, si tratterà nei paragrafi che seguono.

⁶⁸⁰ *Ibidem*;

⁶⁸¹ v. GALARDI R., *op. cit.*, p. 223;

⁶⁸² *ivi*, p. 195;

⁶⁸³ *ivi*, pp. 223-225;

2. LE IPOTESI DI TUTELA REINTEGRATORIA E INDENNITARIA

2.1. IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

La prima situazione indicata nel comma 1 dell'art. 18 Stat. lav., in cui è prevista la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, è la circostanza di licenziamento discriminatorio⁶⁸⁴. Questa importante disposizione a garanzia del personale dirigenziale rimanda all'art. 3 della l. n. 108/90⁶⁸⁵, il quale afferma:

“Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.”.

La disposizione in esame richiama, in primo luogo, l'art. 4 della l. n. 604/66, il quale sancisce la nullità del licenziamento *“determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali”*. Viene anche fatto rinvio all'art. 15 Stat. lav., che punisce con la nullità qualsiasi patto od atto, diretto sia a subordinare l'occupazione di un lavoratore all'appartenenza o meno, ovvero al cessare della sua permanenza, in un'organizzazione sindacale, sia volto a licenziare un dipendente e discriminarlo mediante svariati metodi (assegnazione di mansioni, trasferimenti, sanzioni disciplinari) a causa dell'affiliazione ad un'associazione sindacale ovvero per la partecipazione ad uno sciopero; l'art. 15 afferma, a conclusione della disposizione, che sono nulli tutti gli atti o patti diretti a fine di discriminazione politica, religiosa, razziale, linguistica, di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali⁶⁸⁶.

L'art. 3 della l. n. 108/90 esplicita quali siano le *“situazioni protette”*, mediante il rinvio a due fonti autorevoli in materia di licenziamento. Ogni volta quindi che il recesso datoriale venga esercitato sulla base di una delle circostanze citate, il licenziamento risulterà nullo, in quanto discriminatorio⁶⁸⁷. Allo stesso modo, ritenere la norma ad efficacia oggettiva limitata alle circostanze sopra citate sarebbe errato: la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha infatti da tempo esteso il campo di applicazione delle suddette disposizioni ad altri ambiti, estranei al dettato

⁶⁸⁴ *ivi*, p. 168;

⁶⁸⁵ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 91;

⁶⁸⁶ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 46;

⁶⁸⁷ *ivi*, pp. 46-47;

normativo⁶⁸⁸. Ad esempio, viene genericamente ritenuto coperto dall'efficacia del divieto il licenziamento del lavoratore che non si sia voluto prestare alla realizzazione di attività illecite richieste dal datore di lavoro⁶⁸⁹, o ancora quello intimato al dipendente che aveva chiesto differenze retributive⁶⁹⁰.

L'indagine deve ora necessariamente individuare quali siano le caratteristiche di tale forma di recesso datoriale nullo.

Come è stato affermato in dottrina, l'assenza di giustificazioni alla base del licenziamento non è tale da determinare il carattere discriminatorio del licenziamento. Basti pensare come, nel caso in cui i fatti alla base del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo siano ritenuti insussistenti, l'art. 18 Stat. lav., ed oggi anche l'art 3 del d. lgs. n. 23/15, sanciscono come il giudice non dichiara nullo, bensì annulla il licenziamento, predisponendo una tutela attenuata. Di conseguenza, la sola assenza di giustificazioni non permette di identificare l'atto come discriminatorio, bensì è indice della pretestuosità del recesso, che è solo uno dei possibili sintomi dell'illiceità del licenziamento⁶⁹¹.

Per poter parlare di discriminatorietà del licenziamento è necessario quindi un elemento ulteriore. In passato, affinché si potesse parlare di licenziamento discriminatorio, era necessario non solo rilevare l'insussistenza dei fatti alla base dei motivi esposti a fondamento del licenziamento, ma soprattutto *“la finalità illecita, unica e determinante”*, del recesso datoriale⁶⁹². La giurisprudenza, infatti, riteneva necessaria la prova che l'*“intento discriminatorio”* avesse avuto *“efficacia determinativa esclusiva”* della volontà datoriale⁶⁹³. Dopo varie posizioni giurisprudenziali espresse, la Cassazione, nel 2016, ha finalmente stabilito come *“la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza ad una categoria protetta - ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro”*⁶⁹⁴. Non solo, così, si è giunti alla separazione definitiva fra licenziamento discriminatorio e ritorsivo ma, inoltre, il lavoratore licenziato non sarà più tenuto a provare la volontà discriminatoria del datore di lavoro; sarà sufficiente dimostrare l'esistenza di una discriminazione, non rilevando l'intenzionalità⁶⁹⁵.

⁶⁸⁸ *ivi*, p. 46;

⁶⁸⁹ Trib. Roma, 19 ottobre 1995, in *Ibidem*;

⁶⁹⁰ Cass., 1° dicembre 2010, n. 24347, in *Ibidem*;

⁶⁹¹ CANNATI G., *Profili di incostituzionalità della riforma sui licenziamenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, pp. 206-207;

⁶⁹² PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 92;

⁶⁹³ Cass., 26 maggio 2001, n. 7188, in *Giur. Civ. Mass.*, 2001, p. 1066, in *Ibidem*;

⁶⁹⁴ Cass., 5 aprile 2016, n. 6575, in *Labor*, 2016, 3-4, p. 269 con nota di GALARDI R., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 168-169;

⁶⁹⁵ MEIFFRET F., *L'onere della prova nel licenziamento discriminatorio*, nota a Trib. Milano, 7 novembre 2018, n. 2787, in *ilGIUSLAVORISTA*, *Giurisprudenza Commentata del 10 gennaio 2019*, pp. 4-5 del testo;

In merito all'onere della prova, si è già anticipato come al lavoratore sia rimesso il compito di “fornire elementi precisi e concordanti da cui si potrà desumere il comportamento discriminatorio”⁶⁹⁶. Quest'ultimo sarà tenuto ad allegare e dimostrare il “fattore di rischio” e il trattamento di minor favore che gli è stato riservato rispetto a quello degli altri lavoratori in condizioni analoghe, e, allo stesso tempo, dimostrare la correlazione fra questi due elementi. Il datore di lavoro, al contrario, sarà tenuto a produrre e provare circostanze dalle quali si possa escludere la discriminatorietà del licenziamento⁶⁹⁷. Tuttavia, al fine di agevolare l'onere probatorio del dipendente, l'ordinamento consente allo stesso di poter produrre elementi di fatto, anche di natura statistica, da cui si possa presumere l'esistenza di un comportamento discriminatorio; spetterà poi al datore di lavoro dimostrare il suo carattere lecito (art. 28 d. lgs., n. 150/2011 e art. 40 d. lgs. n. 198/2006)⁶⁹⁸.

Per ciò che concerne le conseguenze del recesso datoriale discriminatorio, è stato già ribadito come il lavoratore sia destinatario della tutela reintegratoria “forte”⁶⁹⁹. Il giudice, ai sensi dell'art. 18, comma 1, con sentenza con cui dichiara nullo il licenziamento discriminatorio, impone al datore la reintegra del dipendente nel posto di lavoro, condannandolo, inoltre, al risarcimento del danno subito dal prestatore a seguito del recesso. A tal proposito, il giudice stabilisce un'indennità “commisurata in base all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative”. La stessa indennità che dovrà essere versata non potrà, in ogni caso, essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Ulteriore obbligo imposto al datore, poi, è quello del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali inerenti allo stesso periodo (art. 18, comma 2).

Al dirigente, tuttavia, è sempre rimessa la facoltà di poter richiedere una indennità pari a quindici mensilità, non soggetta a contribuzione, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro; questa intenzione deve essere espressa entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, ovvero, se intervenuta prima, dall'invito datoriale a riprendere l'attività lavorativa (comma 3)⁷⁰⁰. In passato, parte della giurisprudenza riteneva che il rapporto di lavoro si estinguesse al momento del versamento del risarcimento⁷⁰¹. La formula introdotta dalla riforma Fornero ha, invece,

⁶⁹⁶ Trib. Milano, 7 novembre 2018, n. 2787, con nota di MEIFFRET F., *op. cit.*, p. 5 del testo;

⁶⁹⁷ Corte App. Roma, 15 maggio 2020, n.1081; Trib. Modena, 1° dicembre 2020, n. 433, entrambe in *Licenziamento discriminatorio, ultime sentenze*, 2021, in <https://www.laleggepertutti.it/280343-licenziamento-discriminatorio-ultime-sentenze#Licenziamento-discriminatorio-onere-della-prova>;

⁶⁹⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 169;

⁶⁹⁹ *ivi*, p. 167;

⁷⁰⁰ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 47;

⁷⁰¹ Cass., 16 marzo 2009, n. 6347, in *ivi*, p. 48;

definitivamente chiarito come il rapporto termina dal momento in cui il lavoratore fornisce la comunicazione di optare per l'indennità⁷⁰².

2.2. IL LICENZIAMENTO INTIMATO IN CONCOMITANZA CON IL MATRIMONIO E CONNESSO ALLA FRUIZIONE DA PARTE DEL PRESTATORE DEI CONGEDI DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

In connessione al divieto di discriminazione, altre due ipotesi in cui il licenziamento del dirigente è nullo, con obbligo di reintegra, sono i casi in cui l'atto sia intimato in concomitanza con il matrimonio (art. 35 del d. lgs., n. 198/2006) e connesso alla fruizione da parte del prestatore dei congedi di maternità e/o paternità (l'art. 54 del d. lgs. n. 151/2001)⁷⁰³.

Ciò che caratterizza queste ipotesi è un regime probatorio estremamente di favore per il dipendente destinatario del provvedimento espulsivo⁷⁰⁴.

Infatti, l'art. 35, al comma 3, stabilisce come il licenziamento si presume intimato per motivi connessi al matrimonio nell'ipotesi in cui venga disposto nel periodo intercorrente fra il giorno di richiesta di pubblicazione di matrimonio fino ad un anno dalla celebrazione dello stesso. Tuttavia, il comma 5 pone un'eccezione a questa regola. Al datore sarà consentito di provare che il licenziamento, intervenuto nel periodo del comma 3, sia stato disposto per causa diversa dal matrimonio, ossia per tre ipotesi tassative: colpa grave, costituente giusta causa del licenziamento, ovvero cessazione dell'attività di azienda, ovvero, in ultimo, conclusione della prestazione per cui era stata assunta o risoluzione del contratto per scadenza del termine⁷⁰⁵.

In ipotesi di gravidanza, i commi 1 e 2 dell'art. 54 del d. lgs. n. 151/2001 sanciscono come vi sia il divieto di licenziare la lavoratrice per tutta la durata del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto opera in connessione allo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice, qualora sia destinataria del recesso datoriale, è tenuta a presentare certificato, in cui si possa attestare la presenza della condizione impeditiva all'epoca del licenziamento. Come, tuttavia, il caso precedente, anche in questa circostanza il comma 3 pone eccezioni al divieto, identiche a quelle indicate nell'ipotesi di licenziamento in circostanza di matrimonio (giusta causa, cessazione dell'attività, ultimazione prestazione/risoluzione contratto per scadenza del termine), aggiungendosi solo l'ipotesi di esito negativo della prova, fermo comunque il divieto di discriminazione (art. 54, comma 3, lettera d)⁷⁰⁶.

⁷⁰² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 48;

⁷⁰³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 167;

⁷⁰⁴ *ivi*, p. 170;

⁷⁰⁵ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, p. 152;

⁷⁰⁶ *ivi*, p. 144;

In misura identica, è nullo il licenziamento del dipendente che abbia usufruito del congedo parentale e per malattia del bambino, sia in caso ne abbia usufruito una lavoratrice che un lavoratore. I commi 1 e dal 3 al 5 dell'art. 54 hanno, inoltre, applicazione nelle ipotesi di licenziamento del lavoratore per la fruizione del congedo di paternità (comma 7). Infine, le disposizioni dell'art. 54 hanno applicazione nelle ipotesi di adozione e il divieto si prolunga sino al trascorrere di un anno dall'adozione⁷⁰⁷.

Le conseguenze del licenziamento in queste circostanze sono le medesime indicate per il licenziamento discriminatorio (art. 18, commi 1-3, Stat. lav.)⁷⁰⁸.

2.3. IL LICENZIAMENTO DETERMINATO DA MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE

L'art. 18, fra le fattispecie di nullità del licenziamento, ricomprende anche l'ipotesi di licenziamento determinato da motivo illecito determinante, ex art. 1345 c.c.⁷⁰⁹. Ai sensi di quest'ultimo:

“il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe”.

In quest'ambito, l'ipotesi più comune è quella di licenziamento ritorsivo⁷¹⁰, ossia l'ipotesi di recesso esercitato dal datore di lavoro come risposta *“ingiusta ed arbitraria”* ad un *“comportamento legittimo”* di un dipendente⁷¹¹. La giurisprudenza poi, nell'ambito del licenziamento ritorsivo, distingue il recesso ritorsivo diretto, ossia quello indirizzato nei confronti del lavoratore che non si sia conformato al volere datoriale, e indiretto, volto a punire un soggetto diverso dall'individuo che si intende effettivamente sanzionare ma che comunque sia legato a quest'ultimo da vincoli di parentela, amicizia o qualsiasi altro legame⁷¹².

Un orientamento consolidato della Suprema Corte ribadisce come nel licenziamento ritorsivo, il motivo illecito deve essere sia *“determinante”* ossia deve essere l'unica ragione alla base del recesso datoriale, che *“esclusivo”*, in quanto il motivo formalmente addotto deve essere

⁷⁰⁷ *Ibidem*; prosegue il comma 9 dell'art. 54, dicendo che in ipotesi di adozione internazionale il divieto decorre dal momento della comunicazione di proposta di incontro con il minore adottando (art. 31, comma 3, lettera d), l. 184/83) ovvero dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere proposta di abbinamento;

⁷⁰⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 167;

⁷⁰⁹ *Ibidem*;

⁷¹⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 170;

⁷¹¹ Cass., 28 marzo 2011, n. 7046; Cass. 1° dicembre 2010, n. 24347, entrambe in COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, p. 339; v. anche Cass., 8 agosto 2011, n. 17087, in cui si afferma come in questa circostanza il licenziamento assume il carattere di *“ingiustificata vendetta”*, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 170;

⁷¹² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 47;

inesistente⁷¹³. Così come per il licenziamento discriminatorio⁷¹⁴, anche nel caso di recesso datoriale ritorsivo l'onere di provare il motivo illecito determinante è rimesso al lavoratore⁷¹⁵. Quest'ultimo è tenuto ad un adempimento estremamente complesso, dal momento che viene richiesto di dimostrare non solo l'intento ritorsivo del recesso, ma anche che esso sia stato unico e determinante nella scelta datoriale⁷¹⁶. Il prestatore di lavoro poi, una volta dimostrato il carattere ritorsivo unico e determinante, anche attraverso presunzioni, deve provare il nesso di causalità fra quest'ultimo e il recesso datoriale⁷¹⁷.

Nonostante i casi di licenziamento ritorsivo siano in linea teorica numerosi⁷¹⁸, sono pochi i casi di successo in giudizi instaurati per questo genere di contestazioni, soprattutto per il difficile carico probatorio che il lavoratore, e nel nostro ambito di interesse il dirigente, deve sopportare e che viene espressamente richiesto dalla magistratura⁷¹⁹. Il giudice potrà, poi, provvedere alla concessione della tutela ex art. 18, solo qualora sia stata esclusa la sussistenza della causale posta alla base del licenziamento e, successivamente, sia stato dimostrato il motivo ritorsivo⁷²⁰.

Come nei casi precedentemente esposti, anche in questa circostanza il licenziamento verrà dichiarato nullo, con l'applicazione della tutela reintegratoria "*forte*"⁷²¹.

2.4. IL LICENZIAMENTO RICONDUCEBILE ALLE ALTRE IPOTESI DI NULLITÀ PREVISTE DALLA LEGGE

In conclusione, l'ultima ipotesi in cui è prevista la tutela reintegratoria "*forte*" ex art. 18 Stat. lav. riguarda gli "*altri casi di nullità del licenziamento previsti dalla legge*"⁷²². Questa formula non è del tutto innovativa, dal momento che, in precedenza, si applicava in questi casi la disciplina

⁷¹³ Cass., 4 aprile 2019, n. 9468, con nota a sent. in *Lavoro subordinato, licenziamento nullo, ritorsivo, motivo illecito addotto, determinante ed esclusivo*, 2019, in <https://www.altalex.com/massimario/cassazione-civile/2019/9468/lavoro-lavoro-subordinato-nozione-differenze-dall-appalto-e-dal-rapporto-di>; cfr. MATTIELLO G., *Quando il licenziamento è ritorsivo?*, nota a Cass., 4 aprile 2019, n. 9468, 2019, in

<https://www.altalex.com/documents/news/2019/04/11/licenziamento-ritorsivo>;

⁷¹⁴ v. Cass., 6 giugno 2013, n. 14319, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 48;

⁷¹⁵ ex multis, Cass., 2 dicembre 2019, n. 31395, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 170;

⁷¹⁶ DONNANTUONI N., *Il licenziamento ritorsivo del dirigente. Quali oneri probatori?*, 2020, in <https://donnantuoni.com/il-licenziamento-ritorsivo-del-dirigente-quali-oneri-probatori/>;

⁷¹⁷ LANZARA A., *Il carattere determinante del motivo oggettivo nell'indagine sulla natura ritorsiva del licenziamento*, nota a Cass., 25 gennaio 2021, n. 1514, in *ILGIUSLAVORISTA, Giurisprudenza Commentata del 12 maggio 2021*, p. 5 del testo;

⁷¹⁸ Tra i tanti, rivendicazioni retributive (Cass., 1° dicembre 2010, n. 24347), reazione contro l'uomo di fiducia del precedente assetto direttivo (Trib. Milano, 10 aprile 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, p. 1319, con nota di DEL FRATE M.), tutte in GALARDI R., *op. cit.*, p. 170;

⁷¹⁹ DONNANTUONI N., *op. cit.*, <https://donnantuoni.com/il-licenziamento-ritorsivo-del-dirigente-quali-oneri-probatori/>;

⁷²⁰ Cass., 25 gennaio 2021, n. 1514, con nota di LANZARA A., *op. cit.*, p. 3 del testo;

⁷²¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 167;

⁷²² *Ibidem*;

generale di diritto comune (nullità del recesso con la prosecuzione del rapporto di lavoro); tuttavia, è stata utile per chiarire definitivamente l'applicazione, in queste circostanze, del rimedio reintegratorio “*forte*”⁷²³.

Una delle ipotesi più rilevanti riguarda il recesso datoriale connesso allo stato di malattia ma intimato prima della fine del periodo di comportamento⁷²⁴. Come è stato precedentemente detto nella sede adeguata, nelle sopracitate circostanze il prestatore di lavoro ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo (c.d. “*periodo di comportamento*”) determinato dalla legge, dall'autonomia collettiva o dagli usi, decorso il quale il datore è libero di esercitare il suo diritto di recedere (art. 2110, comma 1 e 2, c.c.)⁷²⁵.

La Suprema Corte, in merito alla questione, ha affermato come il licenziamento intimato nei confronti del lavoratore prima del superamento del periodo di comportamento stabilito dai contratti collettivi, è nullo per violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., norma imperativa volta alla tutela del diritto al lavoro (artt. 1, 4 e 35 Cost.) e alla salute (art. 32 Cost.)⁷²⁶. Ciò in quanto il benessere psico-fisico del dipendente deve essere tutelato entro un determinato periodo, in cui il lavoratore, ammalato o infortunato, possa essere sottoposto alle cure necessarie per tornare in piena salute, evitando di dover temere la perdita della sua occupazione⁷²⁷.

È da evidenziare, tuttavia, come l'art. 18 includa la violazione del comma 2 dell'art. 2110 c.c. nel comma 7, il quale, richiamando il 4, estende il rimedio reintegratorio “*debole*”⁷²⁸ a questa circostanza, rispetto a quello tipico della nullità, ossia la reintegrazione “*forte*”⁷²⁹. La valutazione del licenziamento per violazione del dato normativo in questione come nullo non viene, in ogni caso, ostacolata dalla previsione di un rimedio attenuato⁷³⁰: la Suprema Corte ha infatti affermato che il Legislatore, di fronte ad ipotesi di nullità, può graduare il rimedio ripristinatorio, di tal che la norma del comma 7 si pone come norma speciale rispetto alla regola generale del comma 1⁷³¹.

In merito alla figura del dirigente, è necessario condurre qualche considerazione circa la tutela applicabile, dal momento che la materia è inclusa nell'art. 18, comma 4, il quale, come già ribadito, non estende la propria efficacia nei confronti della categoria apicale⁷³².

⁷²³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 171;

⁷²⁴ *Ibidem*;

⁷²⁵ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 37;

⁷²⁶ Cass., 22 maggio 2018, n. 12568, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 172;

⁷²⁷ Cass., 22 maggio 2018, n. 12568, in *Ibidem*;

⁷²⁸ che prevede la reintegra nel posto di lavoro, con indennità risarcitoria, non superiore in ogni caso a dodici mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, in medio tempore, per altre attività lavorative, ovvero quanto avrebbe potuto percepire. A ciò si aggiunge l'obbligo di versamento dei contributi dalla data del licenziamento sino al giorno dell'effettiva reintegra, maggiorati degli interessi legali;

⁷²⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 172;

⁷³⁰ *Ibidem*;

⁷³¹ Cass., 22 maggio 2018, n. 12568, in *Ibidem*;

⁷³² GALARDI R., *op. cit.*, p. 172;

Dalla riforma del 2012, si ritiene la disciplina del licenziamento prima del superamento del comports applicabile anche ai dirigenti, in considerazione del fatto che il licenziamento in violazione del comma 2 dell'art. 2110 c.c. è nullo, rientrando così nella formula di chiusura “*altri casi di nullità previsti dalla legge*”, prevista dal comma 1 dell'art 18 Stat. lav. Da ciò, deriva che i dirigenti si troverebbero protetti dalla tutela reintegratoria piena⁷³³.

Questa conclusione, seppur ragionevole in considerazione del grave vizio da cui sarebbe affetto il licenziamento in tali circostanze, creerebbe una disparità di trattamento fra dirigenti, destinatari della tutela reale “*forte*”, e altre categorie lavorative, che sarebbero protette dal rimedio attenuato⁷³⁴. Al fine di porre rimedio a questa asimmetria, secondo dottrina il tentativo di estendere il rimedio reintegratorio “*debole*” anche alla classe manageriale non sembra improponibile, né errato⁷³⁵. Infatti, nonostante qualche critica contraria⁷³⁶, altri autori, mossi dall'intento di riequilibrare le tutele in gioco, hanno sostenuto come l'applicazione della tutela di carattere inferiore anche nei confronti dei dirigenti non presenti alcun ostacolo, trattandosi di violazioni di regole, quelle inerenti al recesso prima della fine del periodo di malattia/infortunio, applicabili anche ai dirigenti⁷³⁷. Per di più, questa rimodulazione appare ragionevole, in relazione alle conseguenze che ne deriverebbero nell'applicare la tutela forte solo nei confronti dei dirigenti, i quali sarebbero, per la prima volta, maggiormente protetti rispetto alle altre categorie⁷³⁸.

Identiche considerazioni devono essere fatte per altri casi di nullità del licenziamento, ad esempio per inidoneità fisica o psichica del lavoratore (artt. 4, comma 4 e 10, comma 3, l. n. 68/1999)⁷³⁹. Il licenziamento che venga disposto in violazione delle suddette discipline⁷⁴⁰ è nullo, e di norma dovrebbe esservi l'applicazione della tutela *ex* comma 1; tuttavia, come nel caso precedente, nulla osterebbe all'applicazione del rimedio della tutela reintegratoria “*debole*”, disciplinata dal comma 7, anche a favore dei dirigenti⁷⁴¹.

⁷³³ *ivi*, p. 173;

⁷³⁴ *ivi*, p. 174;

⁷³⁵ *Ibidem*;

⁷³⁶ *Contra*, TOSI P., *Licenziamenti individuali nel rapporto di lavoro. 4) Licenziamento del dirigente*, 2015, in www.treccani.it, il quale ha ribadito come dell'art. 18 Stat. lav. si applichi nei confronti dei dirigenti solo la disciplina stabilita per le circostanze riportate nel comma 1;

⁷³⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 174;

⁷³⁸ *ivi*, p. 175;

⁷³⁹ *ivi*, p. 174;

⁷⁴⁰ Il comma 4 dell'art. 4 afferma come la riduzione della capacità lavorativa che sia inferiore al 60 %, di un soggetto che può essere disposto a mansioni inferiori ovvero equivalenti, non può costituire giustificato motivo di licenziamento. Il comma 3 dell'art. 10, invece, afferma come il lavoratore disabile, in ipotesi di aggravamento delle sue condizioni, possa chiedere l'accertamento della compatibilità del suo stato di salute con le mansioni a lui affidate, mentre il datore di lavoro può chiedere la compatibilità del suo stato con la prosecuzione delle sue prestazioni lavorative presso la struttura aziendale. Il lavoratore disabile ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nell'ipotesi in cui vi sia un aggravamento della sua condizione di salute, mediante sospensione non retribuita. Lo stesso, infine, può essere licenziato qualora, pur con i possibili adattamenti dell'organizzazione, la commissione ex art. 4 l. n. 104/92 accerti l'impossibilità di poter reinserire il dipendente affetto da disabilità nell'ambito aziendale.

⁷⁴¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 174;

3. LE IPOTESI DI SOLA TUTELA INDENNITARIA

3.1. IL LICENZIAMENTO PRIVO DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATEZZA

Nell'ipotesi in cui al dirigente venga intimato un licenziamento privo di giusta causa o giustificatazza, i contratti collettivi della categoria prevedono un rimedio risarcitorio, già in precedenza citato, la cosiddetta “*indennità supplementare*”⁷⁴².

È pacifico in dottrina come tale rimedio abbia natura di clausola penale ex art. 1382 c.c.: infatti, allo stesso modo di quanto indicato per tali clausole, le violazioni di disposizioni di matrice convenzionale, come quelle sulla giustificatazza dei CCNL, producono un inadempimento di natura contrattuale, le cui conseguenze non possono che essere risarcitorie e il cui ammontare è, inoltre, stabilito in via pattizia fra le parti, includendolo fra un minimo e un massimo⁷⁴³.

In ragione poi della natura del rimedio, il diritto del dirigente di percepire l'indennità prescinde dalla dimostrazione del danno effettivo, dal momento che le parti contrattuali “*avrebbero inteso dar rilievo al pregiudizio che consegue immediatamente a quel tipo di licenziamento, sul piano dei valori professionali, connessi alla delicatezza e fiduciarità delle mansioni dirigenziali*”. Invece, la natura risarcitoria e il carattere sanzionatorio dell'indennità trovano supporto, oltre che nella giurisprudenza consolidata della Suprema Corte (Cass., 30 marzo 1987, n. 3064), anche dalla previsione di coefficienti di aumento della somma da versare, parametrati in virtù dell'età del dirigente licenziato⁷⁴⁴.

Prendendo come esempio il CCNL dei dirigenti del settore industriale, esso prevede una tutela parametrata all'anzianità aziendale: in ipotesi di anzianità di servizio non superiore a due anni, vi saranno quattro mensilità di indennità supplementare; oltre i due e sino a sei anni di anzianità, da quattro a otto mensilità; da oltre i sei e sino a dieci anni di servizio, da otto a dodici mensilità; da oltre i dieci e sino ai quindici anni di servizio, da dodici a diciotto mensilità; infine, qualora abbia fornito le proprie prestazioni da più di quindici anni, da diciotto a ventiquattro mensilità. Le mensilità in questione sono pari a quelle previste per il corrispettivo dell'indennità di mancato preavviso⁷⁴⁵.

L'ammontare da versare a favore del dirigente receduto è determinato dal giudice di merito e la sua decisione è censurabile solo per vizio della motivazione⁷⁴⁶. Avendo poi l'indennità natura

⁷⁴² BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 70;

⁷⁴³ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente: alcuni spunti di riflessione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, II, p. 229;

⁷⁴⁴ Cass., 5 febbraio 1992, n. 1236, in *Juris Data*, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 159-160; in RIPA A., *op. cit.*, pp. 33-34;

⁷⁴⁵ *Preavviso e indennità supplementare*, in <https://www.adlabor.it/schemi/dirigenti-risoluzione/dirigenti-risoluzione-preavviso-e-indennita-supplementare/>;

⁷⁴⁶ RIPA A., *op. cit.*, p. 34;

risarcitoria, non sarà operata alcun genere di compensazione con eventuali retribuzioni che il dipendente abbia percepito da altro datore di lavoro successivamente al recesso⁷⁴⁷. I criteri più comuni che i magistrati prendono in considerazione nella determinazione dell'ammontare da versare sono la durata del rapporto lavorativo, l'età del dirigente e la condotta delle parti⁷⁴⁸. Ad esempio, la relativa giovane età del dirigente, e la conseguente maggiore capacità dello stesso di reinserirsi più facilmente nel mondo del lavoro, ha portato alcuni giudici a prevedere l'erogazione dell'indennità nella misura quasi vicino al minimo⁷⁴⁹; stesso dicasi nell'ipotesi di breve durata del rapporto di lavoro dirigenziale⁷⁵⁰.

Tuttavia, recenti sviluppi della giurisprudenza hanno portato all'applicazione di altri parametri. Tra questi, spicca la tipologia di azienda convenuta in giudizio, con riferimento alle dimensioni e al volume di affari della stessa⁷⁵¹, fatto, inoltre, proprio in una circostanza anche da parte della stessa Cassazione⁷⁵². In alcuni casi, il minor giro di affari dell'impresa, assieme ad un'anzianità aziendale minima, hanno condotto alla condanna a versare l'indennità nel minimo⁷⁵³; in altri, il grande numero di dipendenti impiegato ha concorso a giustificare la determinazione della somma nella misura massima⁷⁵⁴. Altro elemento a cui i giudici hanno talvolta fatto ricorso è quello della pretestuosità del licenziamento⁷⁵⁵: in tali circostanze, non si è mancato di determinare l'indennità in misura vicina, se non pari, al massimo previsto dalla contrattazione collettiva⁷⁵⁶.

Stante la matrice contrattuale, è esclusa la possibilità del dirigente di poter invocare il diritto di ricevere tale somma, qualora il datore di lavoro non sia iscritto all'organizzazione sindacale stipulante il contratto collettivo del settore di riferimento⁷⁵⁷. All'indennità supplementare, avendo natura sanzionatoria e risarcitoria, vanno poi sommate le *“rivalutazioni e gli interessi sulle somme, rivalutate dalla data di intimazione del recesso al saldo”*⁷⁵⁸. Inoltre, dal punto di vista fiscale, essendo considerata come reddito da lavoro dipendente⁷⁵⁹, l'indennità è soggetta al prelievo d'imposta alla fonte⁷⁶⁰. Ciò in quanto la somma erogata non ha come scopo quello di riparare un danno emergente,

⁷⁴⁷ Cass., 17 gennaio 1998, n. 389, in RIPA A., *op. cit.*, p. 34; citata anche da DUI P., *Il lavoro dirigenziale. Questioni controverse*, Milano, 2010, p. 176; RIPA A., *Dirigenti e giusta causa, op. cit.*, p. 34;

⁷⁴⁸ Cass., 23 aprile 1999, n. 4051; Cass., 11 giugno 2008, n. 15496; entrambe in RIPA A., *op. cit.*, p. 34;

⁷⁴⁹ Trib. Milano, 13 gennaio 2012, n. 144, in *ivi*, p. 45;

⁷⁵⁰ Trib. Monza, 6 febbraio 2014, n. 769/2013, Est. Pipponzi, in *ivi*, p. 36;

⁷⁵¹ RIPA A., *op. cit.*, p. 37;

⁷⁵² Cass., 11 giugno 2008, n. 15496, in *Ibidem*;

⁷⁵³ Trib. Bologna, 22 luglio 2015, n. 691, est. Cosentino, in RIPA A., *op. cit.*, p. 38;

⁷⁵⁴ Trib. Bologna, 6 giugno 2017, n. 522, est. Marchesini; Trib. Milano, 13 novembre 2015, n. 3109, est. Lombardi; in *ivi*, pp. 38-39;

⁷⁵⁵ RIPA A., *op. cit.*, p. 40;

⁷⁵⁶ Trib. Roma, 11 dicembre 2014, Est. Mimmo; Trib. Bergamo, 7 luglio 2011, n. 643, Est. Troisi, in *ivi*, pp. 41-42;

⁷⁵⁷ Trib. Milano, 10 novembre 1993, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, p. 774, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 158-159;

⁷⁵⁸ Cass., 30 marzo 1987, n. 3064, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, II, p. 880, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 160;

⁷⁵⁹ Cass., 15 febbraio 2012, n. 2196, in *D&G*, 2012, p. 22, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 161;

⁷⁶⁰ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 161;

bensì ha il fine di sostituire il reddito del dirigente, venuto meno a seguito di un licenziamento ingiustificato⁷⁶¹. Non a caso, ai fini fiscali, vengono ricondotti al reddito da lavoro dipendente tutti gli emolumenti e le indennità che vengono versate al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro: di conseguenza, anche l'indennità che viene versata a favore del dirigente, a seguito del riconoscimento del recesso datoriale come ingiustificato, sarà assoggettata a prelievo fiscale⁷⁶².

Parte della giurisprudenza, poi, ritiene che la rinuncia del dirigente a percepire l'indennità supplementare non rientrerebbe nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c.: la disciplina in merito alle rinunce e alle transazioni, che secondo disposizione codicistica sono invalide, riguarderebbe quelle inerenti al “*diritto del lavoratore alla retribuzione ex art. 36 Cost., alla qualifica, al riposo settimanale e feriale, al trattamento previdenziale nonché i fatti costitutivi dei diritti del lavoratore*”; sarebbe, tuttavia, escluso l'ambito del licenziamento⁷⁶³.

3.2. IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE IN VIOLAZIONE DELLE REGOLE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE EX ART. 7 L. 300/70

Secondo giurisprudenza consolidata, la violazione della procedura ex art. 7 Stat. lav. nel licenziamento disciplinare del dirigente, produce le medesime conseguenze del licenziamento ingiustificato⁷⁶⁴. Alla base di questa posizione, vi è il principio del “*parallelismo delle tutele*”, avente come principali destinatari i piccoli datori di lavoro e l'area del recesso *ad nutum*, in virtù del quale non può essere concessa alla violazione formale una protezione maggiore rispetto a quella di carattere sostanziale⁷⁶⁵. Questa conclusione è stata estesa al licenziamento disciplinare del dirigente, per effetto della sentenza delle Sezioni Unite del 30 marzo 2007, n. 7880, estendendo così il rimedio indennitario in ipotesi di violazione della sopracitata procedura⁷⁶⁶.

Allo stesso modo, numerosi autori criticarono tale impostazione, dal momento che, in ipotesi di violazione della procedura ex art. 7 Stat. lav., si verificherebbe una violazione di una norma

⁷⁶¹ *Ibidem*; TERLIZZI A., *L'indennità supplementare erogata al dirigente è imponibile, nota a sentenza Cass. civ., 16 febbraio 2012, n. 2196, sez. Trib., in D&G, 2012, p. 48*;

⁷⁶² TERLIZZI A., *op. cit.*, p. 48; come affermato poi dall'A., affinché l'indennità non sia soggetta a prelievo fiscale è necessario accertare che l'erogazione non trovi fonte nel rapporto di lavoro. Una volta accertato questo aspetto, è necessario poi verificare che la stessa, in virtù dell'interpretazione fatta dalle parti, non abbia fonte “*nella sua obbligatorietà, né nei redditi sostitutivi, né dal risarcimento di danni per la perdita di redditi futuri*”;

⁷⁶³ Pret. Verona, 21 dicembre 1994, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, p. 979, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 160;

⁷⁶⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 175;

⁷⁶⁵ v. per tutti, Cass., sez. un., 18 maggio 1994, n. 4844, in *Foro It.*, 1994, I, c. 2706, con nota di MAZZOTTA O., in GALARDI R., *op. cit.*, p. 175;

⁷⁶⁶ Cass., sez. un., 30 marzo 2007, n. 7880, secondo cui la violazione comporterebbe l'impossibilità di poter valutare il comportamento alla base del recesso, a cui conseguirebbe quindi il rimedio risarcitorio di fonte contrattuale, in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 175-176;

imperativa, la cui conseguenza dovrebbe essere la nullità di diritto comune⁷⁶⁷. Se si adottasse il rimedio convenzionale, vi sarebbe, di conseguenza, per una violazione di una norma imperativa di legge, una conseguenza di natura contrattuale, risultando il tutto in “*una incongrua commistione tra fonti e fattispecie differenti*”⁷⁶⁸. La conseguenza, quindi, anche alla luce della “*riforma Fornero*”, e della modifica dell’art. 18, dovrebbe essere la riconduzione della suddetta violazione alla clausola di chiusura “*altri casi di nullità previsti dalla legge*” dell’art. 18, comma 1⁷⁶⁹.

L’impostazione giurisprudenziale è soggetta ad ulteriori critiche, specie se si riflette circa le recenti modifiche in tema di tutele per i licenziamenti⁷⁷⁰. È dato rilevare, infatti, come la riforma del 2012 abbia distinto le conseguenze dei vizi del licenziamento, prevedendo per quelli di natura sostanziale la tutela reintegratoria attenuata (comma 4), ovvero la tutela indennitaria forte (comma 5)⁷⁷¹, laddove invece ai vizi di matrice formale una tutela indennitaria, di misura inferiore (comma 6)⁷⁷²; allo stesso modo, il d. lgs. n. 23/15, seppur non applicabile ai dirigenti, ha mantenuto questa distinzione, che, fra l’altro, è stata estesa anche ai piccoli datori di lavoro, gli originari beneficiari del parallelismo delle tutele⁷⁷³. Alla luce del processo di diminuzione delle somme risarcitorie del d. lgs. n. 23/15⁷⁷⁴ rispetto a quelle dell’art. 18, la categoria dirigenziale, vedendosi applicare nei suoi confronti la tutela contrattuale indennitaria in ipotesi di violazione ex art. 7, sarebbe beneficiaria di una tutela protettiva di natura indennitaria maggiore rispetto alle altre categorie⁷⁷⁵. Da questo punto di vista, la soluzione prospettata da alcuni autori sarebbe quella di applicare il comma 6 dell’art. 18⁷⁷⁶ nei confronti della classe manageriale, in linea, sostanzialmente, con il principio di ragionevolezza⁷⁷⁷.

Vi è poi una possibile soluzione alternativa, rispetto a quelle citate, che mi sento di condividere. In ipotesi di violazione della disciplina ex art. 7 Stat. lav., si potrebbe prevedere sempre l’applicazione delle tutele contrattuali, ma nella misura minima, in virtù del vizio di natura formale

⁷⁶⁷ per tutti, MAZZOTTA O., “*La terra è piatta? “forse...” (a proposito di licenziamento disciplinare illegittimo e sanzioni conseguenti)*”, in *Foro It.*, 1994, I, cc. 2710-2711; GALARDI R., *op. cit.*, p. 176;

⁷⁶⁸ per tutti, BOLLANI A., *Licenziamento del dirigente e regimi di tutela*, in AA. VV., *La dirigenza*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 31, p. 56, parla di “*discutibilissimo travaso*”, GALARDI R., *op. cit.*, p. 176;

⁷⁶⁹ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 176-177;

⁷⁷⁰ *ivi*, p. 178;

⁷⁷¹ che prevede un’indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata fra le dodici e le ventiquattro mensilità, tenendo conto dell’anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti;

⁷⁷² che prevede un’indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata fra le sei e le dodici mensilità, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale, salvo verificare la presenza di un vizio di giustificazione: in tal caso avranno applicazione le disposizioni dei commi 4, 5, o 7;

⁷⁷³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 177;

⁷⁷⁴ che oggi per i vizi formali e/o procedurali prevede la corresponsione di un’indennità pari ad una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, non potendo la stessa essere superiore a dodici o inferiore a due mensilità;

⁷⁷⁵ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 177-178;

⁷⁷⁶ CARRÀ S., *Riflessioni sull’attuale processo di destrutturazione del rapporto di lavoro dirigenziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 136; GALARDI R., *op. cit.*, p. 178;

⁷⁷⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 178;

da cui sarebbe interessato il recesso datoriale: tale proposta non è isolata, bensì risulta esser stata avallata da parte di alcune pronunce di merito⁷⁷⁸.

3.3. IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO IN VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE E DEI CRITERI DI SCELTA

L'intervento del Legislatore del 2014, nell'estendere la disciplina del licenziamento collettivo anche nei confronti dei dirigenti, ha previsto delle sanzioni a carico del datore di lavoro in ipotesi in cui la procedura venga violata⁷⁷⁹. L'art. 24, comma 1-*quinquies*, della l. n. 223/91, prevede come il datore di lavoro sia tenuto a versare un'indennità compresa fra le dodici e le ventiquattro mensilità, in ipotesi in cui vi sia riscontrata la violazione della procedura di consultazione sindacale e dei criteri di scelta⁷⁸⁰; indennità che deve essere misurata tenendo conto della natura e gravità della violazione stessa⁷⁸¹. Vengono, allo stesso modo, fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi sulla misura dell'indennità⁷⁸².

Proprio questa previsione ha fatto sorgere il dubbio se, al di là della somma appena descritta, dovesse essere versata anche l'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva., che ha, tuttavia, avuto risposta negativa, non solo dalla dottrina ma anche da parte della stessa autonomia collettiva⁷⁸³. Non a caso, l'accordo di rinnovo del CCNL dei dirigenti industria ha infatti escluso l'applicabilità dell'indennità supplementare in questo caso; stessa esclusione è stata poi prevista anche da parte del contratto collettivo dei dirigenti delle imprese di servizi di pubblica utilità⁷⁸⁴.

⁷⁷⁸ Corte App. Brescia, 18 ottobre 2012, n. 484, Pres. Nuovo, Rel. Marano; Trib Lucca, 14 luglio 2016, n. 335, Est. Messina, in RIPA A., *op. cit.*, p. 43;

⁷⁷⁹ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 60;

⁷⁸⁰ GALARDI R., *op. cit.*, p. 181;

⁷⁸¹ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 60;

⁷⁸² *Ibidem*;

⁷⁸³ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 61;

⁷⁸⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 181;

4. L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

4.1. LA TUTELA CONVENZIONALE (IL COLLEGIO ARBITRALE)

Nell'ipotesi in cui il dirigente ritenga ingiustificato il licenziamento, i contratti collettivi consentono al dipendente di poter adire un apposito collegio arbitrale⁷⁸⁵.

Vi sono state una serie di ricostruzioni in merito alla natura del procedimento arbitrale in questione, tanto da parte della dottrina che della giurisprudenza: la tesi, ad oggi, più accreditata è quella che riconosce la natura della procedura come arbitrato irrituale⁷⁸⁶.

Dal momento che regole della procedura, contenute in tutti i contratti collettivi dei diversi settori lavorativi, sono pressoché identiche⁷⁸⁷, prendendo come riferimento il CCNL dei dirigenti del settore dell'industria, del commercio e del settore del credito, provvederò ad una breve esposizione delle principali caratteristiche del procedimento arbitrale.

Il dirigente può impugnare il licenziamento in un periodo che è di norma pari a 30 gg dalla comunicazione del recesso; unica eccezione riguarda il CCNL dei dirigenti dei magazzini generali, il cui termine è di sei mesi⁷⁸⁸. Il collegio in questione è composto da tre membri. Dei primi due, uno viene indicato dall'organizzazione sindacale di riferimento, mentre il secondo dall'organizzazione imprenditoriale. Un terzo, con funzione di presidente, è scelto di comune accordo fra le parti, ovvero, in caso di disaccordo, sarà sorteggiato fra i nominativi di una lista di nomi, non superiori a sei e preventivamente concordata, ovvero scelto dal Presidente del tribunale competente, su richiesta di una delle due organizzazioni. Ciascuna delle parti partecipa al giudizio per mezzo di un rappresentante dell'organizzazione di riferimento, il quale può essere sostituito. Viene poi previsto un preliminare tentativo di conciliazione che, in ipotesi di esito negativo, condurrà alla prosecuzione del procedimento arbitrale secondo le regole contrattuali. Il collegio poi si riunisce entro trenta giorni dal deposito dell'istanza. Viene ribadito il rispetto del principio del contraddittorio nello svolgimento del procedimento. Allo stesso modo, è anche prevista un'eventuale fase istruttoria, in cui il collegio darà, se del caso, alle parti dei termini per la presentazione di memorie e documenti. Il lodo viene emesso entro sessanta giorni dalla prima riunione; allo stesso modo, le disposizioni contrattuali prevedono una proroga massima di 30 gg che può essere disposta dal presidente per necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

⁷⁸⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 192;

⁷⁸⁶ *ivi*, p. 195; l'ampio dibattito è stato ricostruito in dottrina da BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 159 ss;

⁷⁸⁷ GALARDI R., *op. cit.*, p. 192;

⁷⁸⁸ *Ibidem*;

Nonostante la previsione di fonte pattizia, vi sono stati diversi interventi che hanno indebolito quest'alternativa al ricorso alla giustizia "ordinaria". La l. n. 533/1973, ha indicato all'art. 5, comma 1, come l'arbitrato irrituale nelle controversie ex art. 409 c.p.c. sia ammesso solo nelle ipotesi stabilite dalla legge ovvero dai contratti collettivi e, in ogni caso, ha ribadito come non si possa escludere la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria⁷⁸⁹. Inoltre, negli ultimi anni, vi è stata, su impulso della giurisprudenza, una virata verso una rigida alternatività⁷⁹⁰. Qualora il dirigente abbia introdotto il giudizio dinnanzi al collegio arbitrale, non potrà, in un secondo momento, riproporre la medesima questione di fronte al giudice ordinario, salvo che il collegio arbitrale sia dichiarato incompetente⁷⁹¹. In caso in cui ciò avvenga lo stesso, il giudice ordinario dovrà dichiarare l'inammissibilità della domanda⁷⁹². La dottrina ha poi negato la possibilità di poter introdurre un giudizio arbitrale volto a determinare l'ingiustificatezza del licenziamento e, in contemporanea, l'adizione del giudice ordinario volta al riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso; in questo caso vi sarebbe la cognizione esclusiva del secondo⁷⁹³. Secondo dottrina e giurisprudenza sedimentata, in aggiunta, il datore di lavoro, in ipotesi in cui il rito arbitrale sia stato introdotto da parte del dirigente, può paralizzare il procedimento chiedendo il trasferimento della causa alla giurisdizione ordinaria⁷⁹⁴. Inoltre, è dato rilevare come in ipotesi di deferimento al giudice ordinario, non abbiano applicazione i termini di decadenza dell'impugnazione del licenziamento di fronte al collegio arbitrale, indicati dalla contrattazione collettiva⁷⁹⁵.

Dibattuta è la competenza del collegio arbitrale nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa⁷⁹⁶. Secondo parte della dottrina, vi sarebbe competenza dell'organo collegiale nelle ipotesi di licenziamento in tronco. La conclusione discende dall'analisi della contrattazione collettiva che, in alcuni casi, prevede espressamente la competenza del collegio nella liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso in ipotesi di dimissioni del dirigente per giusta causa, il che condurrebbe a ritenere ragionevole l'estensione della competenza anche alle ipotesi di licenziamento per giusta causa. Una conclusione diversa, oltre che irragionevole, porterebbe a ricondurre nell'alveo della giurisdizione ordinaria la competenza in merito alla liquidazione dell'indennità in questione e, di conseguenza, assorbirebbe anche quella in merito alla determinazione dell'indennità

⁷⁸⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 195;

⁷⁹⁰ *Ibidem*;

⁷⁹¹ Cass., 31 agosto 2017, n. 20653, in *Ibidem*;

⁷⁹² Cass., 28 marzo 2002, n. 4566, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, p. 105, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 166-167;

⁷⁹³ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., pp. 184-185;

⁷⁹⁴ Cass., 11 febbraio 1989, n. 849, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, II, p. 561, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 195; in dottrina, IZAR A.V., *Il commento*, in *Lav. Giur.*, 1995, 7, p. 644;

⁷⁹⁵ Cass., 26 giugno 2020, n. 8700, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 195;

⁷⁹⁶ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 167;

supplementare⁷⁹⁷. Tesi quest'ultima sostenuta anche in apposite decisioni della giurisprudenza arbitrale⁷⁹⁸. Di avviso contrario è altra parte della dottrina più recente, secondo cui la competenza del collegio sarebbe rimessa unicamente all'aspetto circa la giustificatezza o meno dello stesso⁷⁹⁹.

Tendenziale concordanza vi è circa il riconoscimento dell'incompetenza del collegio arbitrale in merito alle violazioni formali dei licenziamenti⁸⁰⁰. Ciò secondo il principio per cui esula dalle prerogative degli arbitri la valutazione circa la nullità, l'inefficacia e l'annullamento del recesso, essendo limitati solo a valutare il merito della questione⁸⁰¹.

L'atto conclusivo del procedimento arbitrale è il lodo. Essendo l'arbitrato di natura irrituale, il lodo ha carattere negoziale. Per questa ragione, l'atto può essere impugnato, oltre che secondo le disposizioni del c.p.c. anche per vizi della volontà⁸⁰². Inoltre, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 533/73, il lodo può essere impugnato per violazioni di norme inderogabili di legge o del contratto collettivo⁸⁰³. Per ciò che concerne i termini di impugnazione, lo stesso segue la disciplina dell'art. 2113 c.c., comma 2 e 3, e, di conseguenza, deve essere impugnato entro sei mesi⁸⁰⁴.

4.2. L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO PRESSO IL TRIBUNALE DEL LAVORO

Al di là della possibilità di ricorrere al procedimento arbitrale, così come disciplinato dai contratti collettivi, nulla impedisce al dirigente di sottoporre le sue istanze al Tribunale ordinario, mediante il rito del lavoro, così come disciplinato da parte degli artt. 409 c.p.c. ss.⁸⁰⁵.

Con riferimento al processo ordinario, la questione più dibattuta, in dottrina e giurisprudenza, verte sul tema dei termini, posti a pena di decadenza, per l'impugnazione del licenziamento del dirigente.

Come è stato precedentemente esposto, nell'ambito del procedimento arbitrale, gli stessi contratti collettivi dei dirigenti impongono termini decadenziali decisamente stringenti⁸⁰⁶. Allo stesso modo, una volta che il dirigente decida di ricorrere al giudizio ordinario, questi si ritengono, secondo

⁷⁹⁷ GIOVAGNOLI R., *Sulla procedura arbitrale in materia di licenziamento dei dirigenti*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, 3, p. 207;

⁷⁹⁸ Lodo in Arbitrato Irrituale, 12 dicembre 2002, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, 3, p. 198, in PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 169;

⁷⁹⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 195, dottrina più risalente, BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., pp. 182-183;

⁸⁰⁰ PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 169;

⁸⁰¹ LECIS A., *La possibile rilevanza del motivo disciplinare nel licenziamento del dirigente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1996, 3, pp. 165-166;

⁸⁰² PERDONÀ G., *op. cit.*, p. 170;

⁸⁰³ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 191;

⁸⁰⁴ *ivi*, p. 192;

⁸⁰⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 223 ss.;

⁸⁰⁶ *ivi*, p. 223;

giurisprudenza, non più vincolanti⁸⁰⁷. Non sono mancate, tuttavia, accese critiche a questa posizione: infatti, si è fatto notare come, sebbene si sostenga che i termini contrattuali abbiano applicazione esclusiva per il giudizio arbitrale, i giudici ricorrono alle stesse norme, qualora si instauri in via ordinaria un giudizio volto ad ottenere il riconoscimento dell'indennità supplementare a favore del ricorrente⁸⁰⁸.

Nel quadro della normativa attuale, la l. n. 604/66 si interessa direttamente, all'art. 6, dei termini di impugnazione del licenziamento. Per opera della l. 4 novembre 2010, n. 183, inoltre, la disciplina legale ha subito una profonda modifica, creandosi così uno spartiacque fra le regole pre e post-riforma del 2010⁸⁰⁹. Prima dell'intervento legislativo, l'art. 6 riportava semplicemente come il licenziamento dovesse essere impugnato, a pena di decadenza, entro il termine di 60 gg dalla comunicazione ricevuta da parte del lavoratore⁸¹⁰: di fronte a questa disposizione, si affermava con decisione l'esclusione del dirigente da queste tempistiche, sulla base dell'estromissione dell'intera categoria dalle norme a tutela in caso di licenziamento previste dalla l. n. 604/66⁸¹¹.

Successivamente alla riforma introdotta dalla l. n. 183/2010, la disposizione appena citata subì un'importante modifica. Venne, infatti, introdotto, ad opera dell'art. 32, comma 1, un doppio termine di impugnazione a pena di decadenza: al termine stragiudiziale di impugnazione del licenziamento entro i 60 gg, si è aggiunto un termine giudiziale, pari a 180 gg, per il deposito in cancelleria del ricorso, ovvero per la comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione o arbitrato, il cui mancato rispetto comporta l'inefficacia dell'impugnazione⁸¹².

Ciò che tuttavia ha stimolato ampio dibattito in dottrina e in giurisprudenza è stata la formulazione del comma 2 dell'art. 32, il quale riporta:

“Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano a tutti i casi di invalidità del licenziamento”.

Seppur in apparenza sembri una formulazione semplice e poco contorta, vi sono una serie di aspetti che in tempi abbastanza recenti sono stati dibattuti, primo fra tutti se la disposizione in questione sia applicabile anche ai dirigenti⁸¹³.

⁸⁰⁷ Cass., 26 giugno 2000, n. 8700, in cui si è sottolineato come alla base di questa posizione vi fosse il “*principio della non applicabilità in via analogica delle norme in materia di decadenza*”, essendo, infatti, le stesse norme di “*stretta interpretazione*”, in *Ibidem*;

⁸⁰⁸ BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 238, nt. 70; TOSI P., *Il dirigente d'azienda*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 457; adde PELLACANI G., *Il licenziamento del dirigente. Riflessioni sulla coerenza ordinamentale di un microsistema eteropico e prospettive di rimodulazione del paradigma protettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, pp. 1018-1019; GALARDI R., *op. cit.*, p. 224;

⁸⁰⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 224;

⁸¹⁰ *Ibidem*;

⁸¹¹ v. per tutti BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, cit., p. 239 ss; in giurisprudenza Cass., 26 giugno 2000, n. 8700, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 224;

⁸¹² GALARDI R., *op. cit.*, p. 225;

⁸¹³ *Ibidem*;

Alcuni autori hanno strenuamente difeso l'inapplicabilità dei termini ex art. 6, sull'assunto che l'art. 10 della l. 604/66, il quale esclude esplicitamente i dirigenti dall'ambito di applicazione della suddetta legge, impedisca ogni forma di estensione della disciplina legislativa in questione alla categoria manageriale⁸¹⁴. Altre voci in dottrina hanno sempre sostenuto il divieto di estendere tali termini nei confronti dei dirigenti, in virtù della non applicabilità dell'obbligo di giustificazione del recesso nei loro confronti⁸¹⁵.

Le voci a sostegno dell'estensione, invece, al di là dell'essere numerose, sono anche precedenti alla novità del 2010: già dopo la l. n. 108/90, F. Santoni ha sostenuto l'onere di impugnare il licenziamento discriminatorio entro i termini legali⁸¹⁶. In seguito, poi, alla modifica dell'art. 6, vi furono voci a supporto dell'estensione dei termini non solo dottrina⁸¹⁷ ma anche, e soprattutto, in giurisprudenza⁸¹⁸. Sono stati, infatti, unanimemente ritenuti applicabili i termini per l'impugnazione nei confronti della categoria dirigenziale, valorizzando la *ratio* della riforma, ossia la “*speditezza dei processi, attraverso l'introduzione di termini di decadenza e inefficacia in precedenza non previsti, in aderenza con l'art. 111 Cost.*”, bilanciando così “*la tutela della certezza delle situazioni giuridiche e il diritto di difesa del lavoratore*”⁸¹⁹.

Questione maggiormente problematica è quella inerente al significato del termine invalidità, indicato nel comma 2 dell'art. 32, campo in cui la giurisprudenza, dopo una prima inconcludente pronuncia del 2015⁸²⁰, solo nel 2020, mediante due sentenze ravvicinate e identiche⁸²¹, ha trovato composizione definitiva⁸²²; a tal proposito, è rilevante analizzare alcuni punti della sentenza della Cassazione n. 395/2020.

In questa pronuncia, la Suprema Corte, in via preliminare, chiarisce come il vero punto problematico non sia l'ambito soggettivo della norma, bensì quello oggettivo, con un chiaro

⁸¹⁴ tra i tanti, AMOROSO G., *Impugnazioni e decadenze nel “Collegato Lavoro”. Il nuovo regime delle impugnazioni e delle decadenze*, 2012, in www.treccani.it; NICOLINI C.A., *L'evoluzione del regime delle decadenze nei rapporti di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, p. 616;

⁸¹⁵ tra questi, BOGHETICH E., *Tutele dei diritti del lavoratore e nuovi termini di decadenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, p. 76; FRASCA N., *Impugnazione del licenziamento e termini di decadenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, p. 1212;

⁸¹⁶ SANTONI F., *Il licenziamento discriminatorio del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1991, I, p. 561;

⁸¹⁷ ZOLI C., *La legge n. 183/2010: le novità in materia di licenziamento*, estratto da W.P., in *Libertà lavoro e sicurezza sociale*, 2011, 2, p. 15; il quale sostenne l'applicabilità della disciplina, sulla base del fatto che il legislatore già aveva già previsto l'estensione della disciplina della comunicazione scritta del licenziamento, ex art. 2 l. n. 604/66, nei confronti dei dirigenti privati, mediante l'introduzione del comma 4;

⁸¹⁸ GALARDI R., *op. cit.*, p. 227;

⁸¹⁹ Cass., 11 novembre 2015, n. 22627; in FALCO W., *Non si applicano le decadenze del collegato lavoro all'impugnazione del licenziamento del dirigente privo di “giustificatazza”*, in *Osservatorio di giurisprudenza italiano, Dir. delle Rel. Ind.*, 2020, n. 2, p. 528;

⁸²⁰ Cass., 11 novembre 2015, n. 22627, in cui si ribadì come i termini ex art. 6 hanno applicazione nelle ipotesi di licenziamento invalido, senza però identificare le stesse, in VIANELLO R., *Sulla non estendibilità del termine di cui all'art. 32, l. n. 183/2010 al licenziamento ingiustificato del dirigente: la Cassazione sposta la teoria del “doppio binario”*, nota a Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, II, pp. 320-321;

⁸²¹ Cass., 8 gennaio 2020, n. 148; Cass., 13 gennaio 2020, n. 395;

⁸²² GALARDI R., *op. cit.*, pp. 227-228;

riferimento all'interpretazione che deve essere data al termine invalidità⁸²³. Secondo gli Ermellini, essa corrisponde all'ipotesi in cui l'atto sia inficiato nella sua validità per il discostamento dal parametro legale, ovvero per l'assenza di un requisito a cui la legge collega questa conseguenza⁸²⁴. Ancora, si parla di invalidità, in senso proprio, solo nelle ipotesi in cui il vizio abbia la capacità non solo di demolire il negozio ma anche tutti i suoi effetti. Si deve quindi interpretare il termine in senso restrittivo, ossia con riferimento alle ipotesi di “*incapacità di un atto privato contrario ad una norma di produrre effetti conformi alla sua funzione economico sociale*”. Invalido è quindi “*l'atto inidoneo ad acquisire pieno ed inattaccabile valore giuridico*”⁸²⁵.

Qualora non vi siano questi effetti, come nell'ipotesi di ingiustificatezza del licenziamento, non si potrà parlare di invalidità⁸²⁶. La giustificatazza, infatti, è una categoria di fonte pattizia, volta a stabilire una tutela a favore della categoria dirigenziale rispetto al potere del datore di lavoro di recedere *ad nutum*⁸²⁷. Come è stato anche in precedenza affermato, essa è traducibile in un illecito convenzionale e il datore di lavoro, che pone in essere un licenziamento privo di giustificatazza, altro non fa se non macchiarsi di un illecito di natura contrattuale, la cui tutela sarà anche di fonte pattizia⁸²⁸. La conseguenza sarà quella di dover riconoscere al dirigente ingiustamente licenziato il diritto all'indennità supplementare, non anche il ripristino della situazione lavorativa, dal momento che il recesso sarà efficace⁸²⁹.

Giunti alla conclusione della non applicazione dei termini, in ipotesi di recesso datoriale privo di giustificatazza⁸³⁰, non è, allo stesso modo, possibile provvedere ad un'estensione analogica di tali termini a quest'ultima ipotesi, essendo le norme in materia di decadenza eccezionali: ne consegue che, l'ambito di riferimento dei termini decadenziali, per i dirigenti, sarà riferibile solo alle ipotesi di “*stretta invalidità*”, o per meglio dire di nullità, riportate nell'art. 18, comma 1, dello Stat. lav.⁸³¹. E proprio secondo la Cassazione, è fondamentale per la disciplina in esame, più che la riforma del 2010, la modifica dell'art. 18 ad opera della l. n. 92/2012. È questo, secondo la Suprema Corte, il momento

⁸²³ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, con nota di VIANELLO R., *op. cit.*, p. 321;

⁸²⁴ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 228;

⁸²⁵ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, con nota di VIANELLO R., *op. cit.*, p. 322;

⁸²⁶ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, in *ivi*, p. 323;

⁸²⁷ FALCO W., *Non si applicano le decadenze del collegato lavoro all'impugnazione del licenziamento del dirigente privo di “giustificatazza”*, *cit.*, p. 529;

⁸²⁸ Corte App. Roma, 8 luglio 2016, n. 3977, www.csdnroma.it, in VIANELLO R., *op. cit.*, p. 325; in dottrina, PETTINELLI R., *Il dirigente, il giudice e il legislatore: l'impugnazione del licenziamento tra invalidità e “ingiustificatazza”*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, II, p. 284;

⁸²⁹ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395; in FALCO W., *Non si applicano le decadenze del collegato lavoro all'impugnazione del licenziamento del dirigente privo di “giustificatazza”*, *cit.*, pp. 529-530;

⁸³⁰ *ivi*, p. 529;

⁸³¹ Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, con nota di ZAPPÀ T., *No a termini di decadenza se il licenziamento del dirigente è privo di giustificatazza*, in *ilGIUSLAVORISTA, Quesiti Operativi del 16 maggio 2020*, p. 3 del testo;

in cui vi è stata una tutela piena anche per i dirigenti, per i casi di nullità ivi previste: infatti, solo con tale novità l'espressione "*tutti i casi di invalidità del licenziamento*" ha acquisito pieno significato⁸³².

Di fronte a questo scenario, la dottrina ha mostrato diverse perplessità. Non prevedendo un regime di termini di impugnazione del licenziamento ingiustificato, potrebbero trascorrere anni dal momento del recesso datoriale prima dell'impugnazione, nel rispetto comunque dei termini di prescrizione⁸³³. Problemi vengono posti anche in merito alla situazione della giusta causa. Come è stato affermato, al dirigente si applica la disciplina ex art. 2119 c.c. e, di conseguenza, potrà essere licenziato in virtù di una causa che non consenta la prosecuzione⁸³⁴. È dubbio, tuttavia, se il licenziamento privo di giusta causa, che si discosta in ogni caso da un modello legale, sia riconducibile alle ipotesi di invalidità; identico discorso può essere fatto per la violazione dell'art. 7 Stat. lav.⁸³⁵. L'incongruenza che viene sottolineata è quella di prevedere per le ipotesi più gravi di licenziamento, ex art. 18, dei regimi di impugnazione ristretti, laddove, al contrario, nei confronti del licenziamento privo di giustificatazza il diritto di difesa del dirigente non subisce compressioni⁸³⁶. La situazione è ancora più paradossale se si considera che nelle stesse circostanze il dirigente sarebbe avvantaggiato rispetto alle altre categorie, le quali sarebbero tenute ad impugnare il licenziamento in tempi più stringenti⁸³⁷.

Le soluzioni che sono state proposte, in opposizione alle prospettazioni giurisprudenziali, sono molteplici. Il ricorso ai termini di decadenza per l'impugnazione previsti dalla contrattazione collettiva è senza dubbio la risposta più immediata, e, da un certo punto di vista, più semplice da dare a questo problema⁸³⁸. Vi è però stata proposta un'altra soluzione con carattere maggiormente innovativo⁸³⁹. Seppur sia incerta la possibilità di prevedere un'invalidità convenzionale⁸⁴⁰, da quanto indicato dall'art. 1352 c.c., le parti possono decidere per iscritto di adottare una determinata forma per la conclusione di un contratto e la stessa si presume voluta ai fini della validità dello stesso⁸⁴¹. In aggiunta, rimarcando come il diritto del lavoro si fondi sull'inderogabilità della norma codicistica, e

⁸³² Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, con nota di VIANELLO R., *op. cit.*, pp. 321-322;

⁸³³ GALARDI R., *op. cit.*, p. 229;

⁸³⁴ v. BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 8;

⁸³⁵ GALARDI R., *op. cit.*, p. 230;

⁸³⁶ *ivi*, p. 231;

⁸³⁷ *Ibidem*;

⁸³⁸ tesi sostenuta da TOSI P., *Il dirigente d'azienda*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 457;

⁸³⁹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 232 ss.;

⁸⁴⁰ tra i tanti TOMMASINI R., *Invalidità (dir. priv.)*, in *Enc. Dir.*, XXII, Milano, 1972, p. 586, nt. 74, che richiama BETTI E., *Teoria generale del negozio giuridico*, in VASSALLI F. (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, XV, t. 2, Torino, III rist., 1960, p. 293 ss.; SCOGNAMIGLIO R., *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, II ed., Napoli, 1969, p. 383 ss.;

⁸⁴¹ GALARDI R., *op. cit.*, p. 239;

anche del contratto collettivo⁸⁴², e considerando che il diritto del lavoro è quasi sempre stato foriero di nuove categorie giuridiche e di soluzioni innovative⁸⁴³, si potrebbe così ritenere un licenziamento privo di giustificatezza invalido: di conseguenza, non vi sarebbero ostacoli all'applicazione della disciplina dei termini di impugnazione ad ogni ipotesi di licenziamento ex art. 6 l. n. 604/66⁸⁴⁴.

Una volta giunti alla conclusione della trattazione delle tempistiche inerenti alle impugnazioni, è opportuno riportare la regolamentazione riguardo l'onere della prova nel processo del lavoro. Secondo la giurisprudenza maggioritaria, salvo i casi di licenziamento discriminatorio e ritorsivo⁸⁴⁵, anche in caso di licenziamento del dirigente spetta al datore di lavoro l'onere di provare la *“veridicità e fondatezza dei motivi da lui adottati, nonché la loro idoneità a giustificare il recesso”*⁸⁴⁶. Nonostante, quindi, l'art. 5, l. n. 604/66, il quale afferma che in ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ricade sul datore di lavoro l'onere di provare la loro sussistenza, non abbia applicazione nei confronti della categoria⁸⁴⁷, la giurisprudenza ha comunque esteso il principio ivi espresso anche per il licenziamento dei dirigenti⁸⁴⁸. E l'impostazione da ultimo indicata viene avallata dalla dottrina: nonostante si tratti, infatti, di una norma che esula dall'ambito di applicazione della categoria dirigenziale, in virtù delle previsioni contrattuali che impongono al datore di lavoro di indicare le ragioni alla base del recesso, *“appare ragionevole [...] che debba gravare sul datore di lavoro l'onere di provare la veridicità e la fondatezza dei motivi alla base del licenziamento del dirigente”*⁸⁴⁹.

Controverso risulta il caso cui il lavoratore afferma di essere stato licenziato oralmente, con l'intento di dichiarare nullo il recesso, mentre il datore, al contrario, riporta che il dipendente abbia presentato oralmente le sue dimissioni⁸⁵⁰. In questa circostanza, laddove al prestatore è rimesso l'onere di provare il rapporto di lavoro e la conseguente cessazione da parte del datore, quest'ultimo è tenuto a dimostrare i *“fatti modificativi o estintivi”* del diritto fatto valere dal lavoratore, ossia che la conclusione del rapporto lavorativo sia dovuta ad opera delle dimissioni⁸⁵¹. Come è stato ribadito dalla Suprema Corte, è necessario verificare che il comportamento, o la dichiarazione, a cui si vuole dare valore di dimissioni, contenga la manifestazione univoca del dipendente della sua volontà di

⁸⁴² DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976; NOVELLA M., *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009;

⁸⁴³ CESTER C., *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2008, p. 341 ss.;

⁸⁴⁴ GALARDI R., *op. cit.*, p. 240;

⁸⁴⁵ Cass., 6 giugno 2013, n. 14319, in BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 48;

⁸⁴⁶ Cass., 10 dicembre 1993, n. 12184, in *Dir. Prat. Lav.*, 1994, 9, p. 608, in PERDONÀ G., *op. cit.*, pp. 171-172;

⁸⁴⁷ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 48;

⁸⁴⁸ Cass., 26 febbraio 2000, n. 2192, in *Mass. Giur. It.*, 2000, in *Ibidem*;

⁸⁴⁹ LAMBERTUCCI P., *Il punto sul dirigente d'azienda tra orientamenti giurisprudenziali, assetti contrattuali e discipline legali: l'occasione per un bilancio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, 2, III, p. 158;

⁸⁵⁰ BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 49;

⁸⁵¹ Cass., 19 ottobre 2011, n. 21864; in *ivi*, p. 50;

terminare il rapporto e che sia stata comunicata, in maniera idonea, alla controparte datoriale⁸⁵². In questo senso, potrà essere assunto, come indice della sussistenza delle dimissioni, un lasso di tempo notevole fra la conclusione del rapporto lavorativo e l'impugnazione del dipendente, indizio di un probabile epilogo voluto da parte del prestatore stesso⁸⁵³.

In conclusione, vi è da segnalare come, in ipotesi di licenziamento ex art. 18 Stat. lav. del dirigente, ha applicazione uno speciale procedimento introdotto dalla l. n. 92/2012, ribattezzato “*rito Fornero*”, e disciplinato dall'art. 1, dai commi 47 al 68⁸⁵⁴, il cui obiettivo è stato quello di fornire una “*corsia privilegiata*” a tali controversie⁸⁵⁵. Le caratteristiche principali sono la previsione di una prima parte del procedimento, instaurata mediante ricorso, molto semplificata e che si chiude con ordinanza di accoglimento o rigetto e, successivamente, un'eventuale seconda fase a cognizione piena, scaturente dall'opposizione della parte soccombente dinnanzi al medesimo ufficio giudiziario, che si conclude con sentenza⁸⁵⁶.

⁸⁵² Cass., 16 maggio 2011, n. 10733, in *Ibidem*;

⁸⁵³ *Ibidem*;

⁸⁵⁴ PESSI R., PISANI C., PROIA G., VALLEBONA A., *op. cit.*, p. 61;

⁸⁵⁵ BALENA G., *Istituzioni di diritto processuale civile*, III, Bari, 2019, pp. 55-56.

⁸⁵⁶ *ivi*, p. 56. Si rinvia a quest'ultima per una trattazione più dettagliata del rito Fornero e delle varie fasi;

CAPITOLO IV

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PRIVATO IN EPOCA COVID-19

SOMMARIO: 1. La normativa emergenziale in materia di blocco dei licenziamenti e la possibile estensione anche alla categoria dirigenziale. – 2. Le posizioni della giurisprudenza. – 3. Le posizioni della dottrina.

La pandemia da Covid-19, da marzo 2020 sino ad oggi, ha avuto un impatto devastante sulla società, tanto a livello nazionale quanto globale. Per tutelare l'interesse collettivo, siamo stati costretti a intermittenti periodi di “lockdown” e restrizioni che, inevitabilmente, hanno mutato i nostri ritmi, nonché le nostre esigenze. In questo macabro scenario, le attività produttive hanno subito conseguenze durissime a seguito delle chiusure loro imposte, comportando gravi ripercussioni sia a scapito degli imprenditori che, consequenzialmente, dei lavoratori. Tuttavia, lo Stato non è rimasto inerme, prevedendo, al contrario, interventi mirati a sostegno dei vari settori produttivi ed economici. Nell'insieme delle iniziative intraprese, le classi lavoratrici non sono state affatto trascurate. In ossequio al rispetto del diritto al lavoro (art. 4 Cost.) sono state adottate misure specifiche, aventi l'obiettivo di contenere, per quanto possibile, le ricadute della pandemia sui livelli occupazionali. In questo capitolo, il mio obiettivo sarà quello di soffermarmi sulle misure adottate a tutela dei dipendenti e verificare, attraverso il vaglio della dottrina e della giurisprudenza che si è espressa al riguardo, la possibilità o meno di estenderle alla categoria dirigenziale.

1. LA NORMATIVA EMERGENZIALE IN MATERIA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E LA POSSIBILE ESTENSIONE ANCHE ALLA CATEGORIA DIRIGENZIALE

All'alba della pandemia da Covid-19, il 17 marzo 2020, con d.l. n. 17, convertito poi con l. del 24 aprile 2020, n. 27, sono state introdotte le prime misure anche a sostegno di lavoratori e imprese, connesse all'emergenza epidemiologica. Con riferimento specifico alla materia del licenziamento, l'art. 46 riportava:

“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Gli ambiti di intervento del decreto hanno interessato il settore del licenziamento per motivo oggettivo nella sua totalità, tanto in forma collettiva che individuale, con l'obiettivo di tutelare l'occupazione nella grave situazione emergenziale in cui verteva il paese⁸⁵⁷.

Per ciò che concerne il licenziamento collettivo, il decreto stabiliva che le procedure che erano state già avviate dopo il 23 febbraio, a partire dal 17 marzo erano sospese per 60 gg, ossia sino al 16 maggio. Dall'impostazione adottata, tuttavia, è stato desunto come le procedure che erano state avviate prima del 23 febbraio rimanessero inattuabili; stesso dicasi anche per quelle concluse in tale data⁸⁵⁸. Venne inoltre fatto divieto di ricorrere alle stesse a partire dal 17 marzo. Per ciò che concerne invece il licenziamento individuale, per g. m. o., la disposizione originaria del d.l. n. 18/2020 prevedeva solo il divieto del datore di lavoro di poter recedere, sempre per 60 gg, dal 17 marzo fino al 16 maggio⁸⁵⁹

Il protrarsi dell'emergenza Covid-19 ha, tuttavia, costretto il Legislatore a prorogare numerose volte i termini sopra esposti. Mediante l'art. 80 del d.l. n. 34/2020, convertito con l. n. 77/2020, il termine “60 giorni” è stato sostituito con “cinque mesi”, prolungando così la durata complessiva del divieto e della sospensione delle procedure di licenziamento collettivo. Stesso dicasi anche in merito al licenziamento individuale. Per di più, all'originaria assenza di disposizioni specifiche inerenti alle procedure di conciliazione ex art. 7 l. n. 604/66 già in corso, previste in ipotesi di licenziamento individuale per g. m. o., ha sopperito l'art. 80 del d. l. n. 34/2020, il quale ha allargato le preclusioni della normativa emergenziale anche alle suddette procedure già avviate⁸⁶⁰. Inoltre, mediante l'inclusione del comma 1-bis all'art. 46, è stata prevista la possibilità, in deroga alle previsioni ex art. 18, comma 10, Stat. lav., di revocare il recesso, facendo, contestualmente richiesta per i trattamenti integrativi ex artt. 19-22 del d.l. 18/2020⁸⁶¹.

L'art. 14 del d.l. n. 104/2020, convertito con l. n. 126/2020, ha nuovamente precluso l'inizio di procedure di recesso, individuale e collettivo e, contestualmente, sospeso quelle ex artt. 4, 5 e 24 l. n. 223/91 iniziate dopo il 23 febbraio, così come quelle ex art. 7, l. n. 604/66, già avviate. In questo

⁸⁵⁷ *Come funziona il blocco dei licenziamenti e fino a quando dura*, 2021, in <https://quifinanza.it/lavoro/blocco-licenziamenti-come-funziona-fino-a-quando/596277/>;

⁸⁵⁸ COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, pp. 279-280;

⁸⁵⁹ AGOSTINI M., ERCOLI M., *Il licenziamento del dirigente ai tempi del COVID*, nota a Trib. Roma 26 febbraio 2021, in *LavoroDirittiEuropa*, Riv. Nuova Dir. Lav., 2021, 2, p. 3;

⁸⁶⁰ *Ibidem*;

⁸⁶¹ v. SODO D., *Il blocco dei licenziamenti individuali per COVID-19 non si applica al dirigente*, nota a Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, 2021, p. 1 del testo, in <http://www.salvisjuribus.it/il-blocco-dei-licenziamenti-individuali-per-covid-19-non-si-applica-al-dirigente/>;

caso, l'ambito di applicazione si estendeva nei confronti dei datori di lavoro che non avessero usufruito del trattamento di integrazione salariale, indicato all'art. 1 del decreto⁸⁶², ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali⁸⁶³, ex art. 3 del decreto⁸⁶⁴.

Il d. l. n. 137/2020, convertito con l. n. 176/2020, all'art. 12, comma 9, ribadì la sospensione delle procedure dei licenziamenti collettivi ed individuali e il divieto di loro avvio, fino al 31 gennaio 2021. Termine, quest'ultimo, prorogato sino al 31 marzo da parte dell'art. 1, comma 331, l. n. 178/2020 (Legge di bilancio 2021)⁸⁶⁵.

Poco prima che arrivasse la scadenza di suddetto termine, con il d.l. n. 41/2021 (convertito con l. n. 69/2021) prima e, successivamente, con il d.l. n. 73/2021 (convertito con l. n. 106/2021), la situazione inerente al blocco dei licenziamenti ha visto non solo una proroga dei termini indicati ma una vera e propria programmazione fino al 31 dicembre 2021, articolata in tre parti. Fino al 30 giugno, le procedure sono state sospese, e consequenzialmente vi è stato fatto divieto di fare ricorso ad esse, per la generalità delle imprese (art. 8, comma 9, d.l. n. 41/2021). Per i datori di lavoro che avessero fatto domanda per i trattamenti di integrazione salariale, ex artt. 19, 21, 22 e 22-*quater* del d. l. 18/2020, le preclusioni si estendevano ulteriormente dal periodo compreso fra il 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021 (comma 10). Il divieto è stato esteso ulteriormente sino al 31 dicembre 2021, nelle ipotesi in cui i datori di lavoro, a partire dal 1° luglio, avessero sospeso o ridotto la loro attività a causa dell'emergenza epidemiologica e avessero richiesto la concessione del trattamento di CIGO e CIGS ex d. lgs. n. 148/2015 (art. 40, comma 4, d.l. n. 73/2021)⁸⁶⁶.

Le preclusioni fino al 31 dicembre sono state estese anche per i datori del settore del turismo, stabilimenti termali e commercio, per i quali era previsto un sistema di decontribuzione sino alla stessa data (art. 43, comma 2, d.l. n. 73/2021) e, mediante le modifiche intervenute nel processo di conversione in legge, anche nei confronti dei datori di lavoro che non potevano fruire dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari e per cui era prevista l'erogazione della cassa integrazione straordinaria in deroga, fruibile sempre sino al 31 dicembre (art. 40 *bis*, d.l. n. 73/2021). Altre ipotesi di estensione di questo blocco sono state incluse nel d.l. n. 146/2021, convertito con l. n. 215/2021. In particolar modo, l'estensione ha avuto luogo nei confronti dei datori di lavoro, in

⁸⁶² il quale stabiliva come i datori di lavoro, i quali avessero visto la loro attività ridotta o sospesa, potevano usufruire del rimedio della cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, disciplinate dagli artt. 19-22-*quinquies* del d. l. 18/2020, per un periodo massimo di nove settimane, prolungabile per ulteriori nove qualora fossero stati precedentemente destinatari del rimedio per il periodo di nove settimane;

⁸⁶³ il quale prevedeva come, nell'ipotesi in cui i datori di lavoro, non agricoli, non avessero usufruito delle risorse dell'art. 1 ma avessero fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ex artt. 19-22 *quinquies* d. l. 18/2020, potevano beneficiare dell'esonero dei versamenti dei contributi previdenziali, per un massimo di quattro mesi ma comunque entro il 31 dicembre 2020;

⁸⁶⁴ AGOSTINI M., ERCOLI M., *op. cit.*, pp. 3-4;

⁸⁶⁵ *ivi*, p. 4;

⁸⁶⁶ MARCONI I., *Blocco dei licenziamenti: verso una nuova proroga?*, 2021, in <https://www.altalex.com/documents/news/2021/06/29/blocco-licenziamenti-verso-nuova-proroga;>

circostanza di sospensione o riduzione dell'attività, dovuta all'emergenza epidemiologica, richiedenti il trattamento di integrazione salariale straordinario in deroga per una durata massima di tredici settimane e fruibile sino al 31 dicembre (art. 11, comma 1), e per i datori di lavoro dell'industria tessile, delle confezioni degli articoli di abbigliamento e pelliccia, riconducibili ai codici ATECO 13, 14, 15, i quali potevano chiedere il precedente trattamento per un periodo non superiore a 9 settimane (art. 11, comma 2). Infine, il divieto riguardava anche i datori di lavoro con imprese aventi valore strategico nazionale e un numero di dipendenti non inferiore a 1000 dipendenti, richiedenti il trattamento integrazione salariale straordinario COVID (d.l. n. 18/2020), che poteva essere erogato per un massimo di 13 settimane sino al 31 dicembre 2021 (art. 3, commi 2 e 3 del d.l. n. 103/2021)⁸⁶⁷.

La violazione di queste disposizioni coinciderebbe con un'ipotesi di nullità, conseguente a violazione di norma imperativa. Di conseguenza, il rimedio dovrebbe essere ricercato nell'art. 2 del d. lgs. n. 23/15, dovendo quindi comportare la reintegra nel luogo di lavoro⁸⁶⁸.

Le regole appena esposte non hanno applicazione generale nei confronti di tutti i datori di lavoro. In primo luogo, sono stati estromessi dalla disciplina i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo⁸⁶⁹. A partire dal d.l. n. 104/2021, gli esoneri sono stati notevolmente estesi. In primo luogo, essi non riguardano i lavoratori già impiegati nell'appalto, a condizione che una volta licenziati dal precedente appaltatore vengano riassunti da un nuovo datore di lavoro, in forza norma di legge, contratto collettivo, ovvero clausola del contratto di appalto (art 14, comma 1, parte finale)⁸⁷⁰. Le preclusioni e le sospensioni non hanno applicazione, inoltre, nelle ipotesi di licenziamento dovuto alla cessazione definitiva dell'attività, con conseguente messa in liquidazione della società, senza continuazione, neanche parziale, dell'attività, salva l'ipotesi in cui si configuri la cessione di un complesso di beni o attività, che possa configurare trasferimento d'azienda o di ramo di essa, ex art. 2112 c.c. (comma 3) Altre due ipotesi in cui non hanno efficacia i divieti riguardano l'ipotesi in cui sia stipulato un accordo collettivo aziendale, incentivante la risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al suddetto accordo, a cui, tuttavia, viene accordato il trattamento ex art. 1 d. lgs. n. 22/15 (NASpI), e in caso di licenziamento dovuto a fallimento, qualora non venga previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero sia disposta la

⁸⁶⁷ BALLANTI P., *Divieto di licenziamento: per chi finisce il 31 dicembre 2021*, 2021, in <https://www.leggioggi.it/2021/12/24/divieto-di-licenziamento-31-dicembre-2021/>; BAGHIN S., *Divieto di licenziamento: per quali imprese termina al 31 dicembre 2021*, 2021, in [https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/12/11/divieto-licenziamento-imprese-termina-31-dicembre-2021](https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/12/11/divieto-licenziamento-imprese-termina-31-dicembre-2021;);

⁸⁶⁸ Trib. Ravenna, 7 gennaio 2021, in COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A., *op. cit.*, pp. 367-368;

⁸⁶⁹ MARCONI I., *op. cit.*, in <https://www.altalex.com/documents/news/2021/06/29/blocco-licenziamenti-verso-nuova-proroga>;

⁸⁷⁰ DI ROSA D., *Divieto di licenziamento prorogato al 31 dicembre, ma non per tutti*, 2021, in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/05/26/divieto-licenziamento-prorogato-31-dicembre-non>;

cessazione⁸⁷¹; laddove, invece, venga disposto l'esercizio provvisorio per un ramo, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso (comma 3)⁸⁷².

Il tentativo, poi, di estendere il blocco dei licenziamenti fino ad aprile 2022 si è concretizzato mediante l'inserimento, nella Legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021), della disciplina prevista dall'art. 1, commi 224-238. L'intervento interessa i datori di lavoro che nell'anno precedente abbiano occupato almeno 250 dipendenti, compresi apprendisti e dirigenti, e intendano procedere al licenziamento di almeno 50 dipendenti, assieme alla chiusura di uno stabilimento, sede, ufficio o di reparti autonomi, con cessazione definitiva dell'attività⁸⁷³. Questi sono tenuti a comunicare, per iscritto, l'intenzione di avvio della procedura di licenziamento collettivo ex art. 4, l. n. 223/91, almeno 90 giorni prima del suo inizio, alle rsa/rsu, sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative, Regioni interessate, Ministero del Lavoro e dello Sviluppo Economico e ANPAL, assieme alle ragioni economico-finanziarie della chiusura, i profili professionali e il numero del personale occupato e il termine entro cui è prevista la conclusione della procedura. Dopo la suddetta comunicazione, deve essere inviato ai soggetti sopra indicati, entro 60 gg, un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, con durata che non superi i 12 mesi. Questo piano⁸⁷⁴, entro 30 gg dalla presentazione ai soggetti sopra indicati deve essere discusso e in ipotesi di accordo fra le parti, il datore si impegna a rispettarlo interamente. I licenziamenti per motivi oggettivi, individuali e collettivi, in mancanza della comunicazione iniziale ovvero intimati prima dello scadere dei 90 gg, sono nulli. Vi è inoltre fatto divieto al datore di ricorrere a tali forme di licenziamento prima della conclusione dell'esame del piano proposto. Allo stesso modo, una volta raggiunto l'accordo, l'imprenditore, il quale vorrà procedere al licenziamento collettivo, sarà esonerato dall'adempimento dell'esame congiunto con le controparti sindacali (art. 4, commi 5 e 6, l. n. 223/1991). Il raggiungimento dell'accordo viene incentivato prevedendo, in sua assenza, il pagamento, da parte del datore che intende procedere ugualmente al recesso, del contributo previsto in ipotesi di licenziamento collettivo (art. 2, comma 35, l. n. 92/12), maggiorato del 50%. Qualora invece tale accordo sia raggiunto, il datore è tenuto invece al versamento del "ticket"

⁸⁷¹ AGOSTINI M., ERCOLI M., *op. cit.*, p. 4;

⁸⁷² PANDOLFO A., *Decreto Agosto: "Blocco" o "sblocco" dei licenziamenti- disposizioni non chiare*, 2020, in <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-individuali/decreto-agosto-blocco-o-sblocco-dei-licenziamenti-disposizioni-non-chiare/>;

⁸⁷³ rimangono esclusi i datori di lavoro in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziaria, la cui crisi o insolvenza è probabile, e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa ex d.l. n. 118/2021, convertito in l. n. 147/2021;

⁸⁷⁴ ai sensi del comma 228, deve indicare: le azioni volte alla salvaguardia dei livelli occupazionali, nonché gli interventi per la gestione non traumatica degli esuberanti quali ricorsi ad ammortizzatori sociali, ricollocamento presso altro datore; le azioni finalizzate alla rioccupazione e all'autoimpiego, quali ad esempio la riqualificazione professionale; le prospettive di cessione d'azienda o di ramo d'azienda con finalità di prosecuzione anche mediante cessione della stessa ai lavoratori i possibili progetti di riconversione del sito, anche per finalità socio culturali; i tempi e modalità di attuazione delle azioni previste;

ordinario, al contrario della regola generica che stabilisce in ipotesi di licenziamento collettivo il versamento del contributo triplicato⁸⁷⁵.

Nel quadro appena delineato, fra i tanti interrogativi sorti in merito alle disposizioni legislative adottate, ci si è interrogati circa la possibile estensione del blocco dei licenziamenti alla categoria dirigenziale. L'incertezza in materia ha portato la giurisprudenza e la dottrina ad esprimersi in maniera disuniforme, valorizzando talvolta un'interpretazione teleologica delle disposizioni, capace di trascendere il dato letterale, altre volte invece sostenendo l'interpretazione letterale della legge, in un'ottica di maggior bilanciamento fra tutela del lavoro (art. 4 Cost.) e libertà di iniziativa economica dell'imprenditore (art. 41 Cost.).

⁸⁷⁵ BOFFI D., DE MENECH L., *Legge di Bilancio 2022: le principali novità sui temi giuslavoristici*, 2022, <https://www.jdsupra.com/legalnews/legge-di-bilancio-2022-le-principali-9180687/>;

2. LE POSIZIONI DELLA GIURISPRUDENZA

In merito all'estendibilità del blocco dei licenziamenti ai dirigenti, ha avuto ampiamente modo di esprimersi il Tribunale di Roma nel 2021, presentando, tuttavia, posizioni contrastanti.

Il primo caso portato dinnanzi alla Corte, riguardava un dirigente, licenziato per motivi oggettivi nel luglio 2020, consistenti nella soppressione della sua carica dovuta ad una riorganizzazione aziendale per calo dell'attività, causato dal Covid-19. Nei confronti del recesso datoriale, il dirigente impugnava il licenziamento, al fine di farne accertare la nullità, per violazione dell'art. 46, d.l. n. 18/2020, così come poi modificato dall'art. 80 del d.l. n. 34/2020, e di ottenere la tutela ex art. 18 Stat. lav.⁸⁷⁶.

In questa circostanza, mediante un'ordinanza del febbraio 2021, venne dichiarato nullo il licenziamento e ordinata la reintegra del dirigente licenziato. La decisione del giudice capitolino è stata conseguenza di un'interpretazione teleologica del dato normativo, volta ad individuare la *ratio*, piuttosto che soffermarsi sulla semplice lettera⁸⁷⁷. L'art. 46, infatti, richiama la definizione di giustificato motivo oggettivo, contenuta nell'art. 3 della l. n. 604/66, il quale, come è stato ampiamente ribadito, non ha applicazione nei confronti dei dirigenti; ergo il licenziamento intimato nei confronti del manager per motivi oggettivi non sarebbe, alla lettera, coperto dalla tutela fornita dall'art. 46. Tuttavia, il giudicante andò oltre il mero dato letterale. Venne ribadito come le disposizioni in materia di blocco dei licenziamenti siano norme di ordine pubblico e, in quanto tali, applicabili all'intera collettività, sulla base dei principi di solidarietà sociale e di tutela del lavoro, che consentono una compressione della libertà di iniziativa economica. Stante questa interpretazione, escludere il dirigente dalla tutela offerta sarebbe errato, considerando, inoltre, i pochi rimedi che l'ordinamento predispone in ipotesi di recesso datoriale a tutela della categoria di riferimento. Per di più, dal momento che il Tribunale sosteneva l'estensione del blocco dei licenziamenti collettivi anche per il dirigente, stante il richiamo del Legislatore all'art. 24 della l. n. 223/91, sarebbe illogico ritenere il divieto valido unicamente per il licenziamento di natura economica collettivo e non quello individuale, ed in netto contrasto con i principi di uguaglianza e ragionevolezza⁸⁷⁸.

Per supportare ulteriormente l'estensione al dirigente del blocco dei licenziamenti individuali, il giudice si soffermò anche sul rapporto fra g. m. o. e giustificatezza oggettiva. Queste due presentano sostanzialmente la stessa natura. Allo stesso modo, laddove la giustificatezza si presenta in una forma attenuata nel rigore, avendo un ambito di applicazione più ampio, non vi sono, secondo il giudicante,

⁸⁷⁶ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, con nota di AGOSTINI M., ERCOLI M., *op. cit.*, p. 1;

⁸⁷⁷ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, in *ivi*, p. 9, *ex multis*, richiamano anche DE LUCA M., *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2020, Fasc. 4, p. 995;

⁸⁷⁸ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, con nota di AGOSTINI M., ERCOLI M., *op. cit.*, p. 10;

differenze nell'essenza, essendo entrambe incentrate sulle “ragioni inerenti alle attività produttive, all'organizzazione del lavoro e al regolare svolgimento di esso”⁸⁷⁹. Da questa considerazione, ne deriva che il riferimento all'art. 3, nel caso di specie, deve essere inteso come un richiamo alla natura del recesso, non all'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni⁸⁸⁰.

L'impostazione appena riferita non ebbe lunga vita. Dopo meno di due mesi, infatti, lo stesso Tribunale ha ribaltato il giudizio di *favor* verso la classe manageriale e, mediante un'argomentazione più conforme al dato letterale, venne sottolineato come l'art. 46, con tutte le sue modifiche, non abbia applicazione nei confronti della categoria dirigenziale⁸⁸¹

In primo luogo, il riferimento all'art. 3 della l. n. 604/66 è stato interpretato in maniera restrittiva. Piuttosto che valorizzarne l'essenza, venne constatato come si faccia riferimento ad una disposizione che non ha applicazione per la categoria dirigenziale. Allo stesso modo, al di là di questo dato di facile rilevazione, il punto focale, su cui si fondò il cambio di posizione dei giudici romani, risiedeva non tanto sull'aspetto numerico delle disposizioni legali richiamate, bensì sull'impianto alla base dei decreti emessi durante il periodo pandemico. L'esclusione del dirigente dal blocco dei licenziamenti individuali risulta evidente una volta constatata la correlazione e simmetria fra il blocco dei licenziamenti e la consequenziale previsione di specifici ammortizzatori sociali, che hanno il fine di sgravare l'impresa dal costo del lavoro⁸⁸². Questa connessione non può rivolgersi anche ai dirigenti, per i quali gli ammortizzatori sociali, almeno in circostanza di rapporto, sono esclusi. Una previsione opposta determinerebbe l'obbligo del datore di farsi carico delle spese di mantenimento delle posizioni dirigenziali, il che comporterebbe anche dei profili di incostituzionalità, rispetto al principio di libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.)⁸⁸³. Il blocco dei licenziamenti ha senso, ed è legittimato, in quanto accompagnato dalla previsione di ammortizzatori sociali a favore delle aziende, consentendo loro di decurtare il costo del lavoro, e dei lavoratori, la cui occupazione viene così salvaguardata. La simmetria fra i due istituti è resa ancora più evidente dal comma 1-*bis* dell'art. 46, introdotto mediante il d.l. n. 34/2020, il quale sancisce come l'imprenditore che abbia irrogato un licenziamento individuale per g. m. o., prima del blocco ma a partire dal 23 febbraio 2020, possa revocarlo, a condizione che, contestualmente, faccia richiesta del trattamento di integrazione

⁸⁷⁹ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, in *ivi*, pp. 10-11;

⁸⁸⁰ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021,

[http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2020/Trib. Roma-ord.-26-02-2021.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2020/Trib._Roma-ord.-26-02-2021.pdf);

⁸⁸¹ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, con nota di SODO D., *op. cit.*, p. 1 del testo, in <http://www.salvisjuribus.it/il-blocco-dei-licenziamenti-individuali-per-covid-19-non-si-applica-al-dirigente/>;

⁸⁸² Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *Il blocco dei licenziamenti non si applica ai dirigenti: il mutato orientamento del Tribunale di Roma*, in *GiustiziaCivile.com*, fasc., 5 luglio 2021, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, *DeJure, Banche dati editoriali GFL, note e dottrina*, 2021, p. 7 del testo. Non a caso, la stessa cassa integrazione è un istituto rivolto non solo alla tutela dei lavoratori, ma anche a favore dello stesso imprenditore, il quale non è obbligato a sopportare i costi del licenziamento, dovuto ad un periodo di crisi, e, superato lo stesso, avrà a disposizione nuovamente gli stessi, v. CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2020, p. 330;

⁸⁸³ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo;

salariale⁸⁸⁴. Il Tribunale, così, concluse per il divieto di estensione delle sospensioni e delle preclusioni, previste dalla normativa emergenziale per il licenziamento individuale, a favore del dirigente⁸⁸⁵, rigettando così il ricorso del dipendente.

Allo stesso modo, il giudice romano non esclude che il blocco abbia applicazione in ipotesi di licenziamento collettivo, a causa dell'espresso richiamo all'art. 24 l. n. 223/91. La diversità di trattamento è conseguenza della diversità delle due fattispecie, dal momento che nel licenziamento collettivo, al contrario dell'atto individuale, il dirigente viene coinvolto nella procedura assieme ad altri dipendenti protetti dal blocco⁸⁸⁶.

I giudici della Capitale si sono nuovamente espressi sulla questione, in una vicenda diversa rispetto alla precedente, tuttavia sempre riguardante un licenziamento di un dirigente, per ragioni di natura oggettiva, connesse alla riorganizzazione e razionalizzazione aziendale⁸⁸⁷. L'ordinanza adottata dal giudicante in ottobre, tuttavia, si pone in maniera discontinua rispetto alla sentenza di aprile 2021, riprendendo le originarie posizioni assunte dal Tribunale ad inizio 2021. Infatti, in maniera dirompente, si è tornati a ritenere il dirigente incluso nella disciplina del blocco dei licenziamenti, tanto individuale che collettivo, con conseguente dichiarazione di nullità del recesso datoriale per violazione di norma imperativa. Il Tribunale in questa circostanza, al di là di ritenere applicabile il blocco dei licenziamenti collettivi nei confronti dei dirigenti, per via del richiamo all'art. 24 della l. n. 223/91, ha affermato la validità del blocco dei licenziamenti individuali anche nei confronti della classe manageriale in virtù di un ragionamento pressoché identico a quello dell'ordinanza del 26 febbraio dello stesso anno. Secondo la Corte, l'art. 46 d.l. n. 18/2020, nel far riferimento al g. m. o., indica la natura delle ragioni poste alla base del recesso, ossia circostanze *“inerenti alle attività produttive, all'organizzazione del lavoro e al regolare svolgimento di esso”*, la quale è condivisa da parte della giustificata oggettiva, sebbene i due istituti differiscano nel rigore. In quest'ottica, quindi, il licenziamento individuale dei dirigenti sarebbe precluso allo stesso modo di quello collettivo. Non troverebbe, fra l'altro, alcuna spiegazione la differenza di trattamento, posto che il richiamo al g. m. o. non deve essere letto come richiamo complessivo alla l. n. 604/66, bensì volto ad individuare la natura del recesso⁸⁸⁸.

Vi sarebbe poi, secondo il Tribunale, un altro elemento a sostegno dell'inclusione dei

⁸⁸⁴ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, con nota di SODO D., *op. cit.*, p. 1 del testo;

⁸⁸⁵ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605; in *Ibidem*;

⁸⁸⁶ Trib. Roma, 19 aprile 2021, sul punto BOFFI D., DE MENECH L., *Blocco dei licenziamenti e dirigenti: il nuovo orientamento del Tribunale di Roma esclude l'applicabilità*, 2021, in <https://www.jdsupra.com/legalnews/blocco-dei-licenziamenti-e-dirigenti-il-3115937/>;

⁸⁸⁷ Trib. Roma, ord. 16 ottobre 2021, <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/12/Trib.-Roma-ordinanza-16-ottobre-2021.pdf>;

⁸⁸⁸ Trib. Roma, ord. 16 ottobre 2021, sul punto VERZARO M., *Il blocco dei licenziamenti si applica anche ai dirigenti? Forse, no*, 2021, in <https://www.rivistalabor.it/7827-2/>;

dirigenti. Infatti, il blocco non ha efficacia, nelle ipotesi in cui sia stato stipulato un accordo, con le controparti sindacali più rappresentative, al fine di incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro, nei confronti dei lavoratori che vi diano adesione, a cui comunque viene concesso il trattamento NASpI. Essendo stati inclusi i dirigenti fra i soggetti che potevano aderire a tali accordi e accedere all'assicurazione per la disoccupazione⁸⁸⁹, ciò porterebbe a corroborare la tesi della loro inclusione fra i lavoratori nei cui confronti il blocco si applica⁸⁹⁰.

In merito all'incerto campo di applicazione della normativa emergenziale, ha avuto modo di esprimersi anche il Tribunale di Milano. Il caso riguardava un licenziamento che, secondo la parte convenuta era da qualificare come individuale⁸⁹¹, ma che tanto il ricorrente, quanto anche a stessa Corte, riqualificarono come collettivo⁸⁹².

Di questo se ne eccepiva la nullità per violazione dell'art. 46 del d. l. 18/2020, il quale dispone il divieto di ricorrere alle procedure ex artt. 4, 5 e 24 della l. n. 223/91. Di fronte a questa istanza, il giudice milanese, per giungere ad una conclusione corretta in merito all'estendibilità o meno del blocco dei licenziamenti alla categoria manageriale, ha percorso un iter interpretativo di notevole rilievo, partendo dal dato letterale per poi considerare la norma così come immersa nell'impianto creato dal Legislatore. Riconoscendo, infatti, l'innegabile richiamo alla disciplina generale del licenziamento collettivo, senza poi alcuna distinzione alcuna in merito alle categorie coinvolte, in prima istanza, si potrebbe propendere per la via dell'estensione del blocco anche ai dirigenti. Tuttavia, il riferimento fatto all'art. 3 della l. n. 604/66 da parte della disposizione emergenziale dovrebbe far trasparire una volontà diversa del Legislatore: il richiamo, infatti, sarebbe non solo in merito alla natura del licenziamento, ma avrebbe il fine di "*circoscrivere il perimetro soggettivo della platea dei lavoratori a cui la norma si riferisce*". Di conseguenza, sarebbero vietati solo i licenziamenti per g. m. o., nozione che è inapplicabile nei confronti del dirigente e distinta nettamente dalla giustificatazza. Per di più, nell'opera ermeneutica del giudice, è stato considerato anche l'art. 80 del d. l. n. 34/2020, il quale ha introdotto il comma 1 bis all'art. 46, che consente al datore di lavoro di revocare il licenziamento per g. m. o. a condizione che venga contestualmente richiesto il trattamento di integrazione salariale ex artt. 19-22⁸⁹³. Il blocco previsto dal Legislatore è quindi legittimato dalla

⁸⁸⁹ INPS circolare in atti, n. 4464/2020, in ZAPPÀ T., *Divieto di licenziamento e dirigenti: è ragionevole l'esclusione?*, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, in *ilGIUSLAVORISTA, Quesiti Operativi del 22 marzo 2021*, p. 3 del testo;

⁸⁹⁰ Trib. Roma, ord. 16 ottobre 2021, , <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/12/Trib.-Roma-ordinanza-16-ottobre-2021.pdf>; prima della pronuncia tale considerazione venne fatta da ZAPPÀ T., *Divieto di licenziamento e dirigenti: è ragionevole l'esclusione?*, cit., p. 3 del testo;

⁸⁹¹ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

⁸⁹² Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, con nota di PEDRONI F., *Licenziamento collettivo di dirigenti e blocco Covid: orientamenti alternativi del tribunale di Milano*, in *ilGIUSLAVORISTA, Casi e sentenze del 04 agosto 2021*, p. 3 del testo;

⁸⁹³ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

previsione di ammortizzatori sociali che permettono il mantenimento dei livelli occupazionali, senza che ciò gravi sul datore di lavoro⁸⁹⁴ Stante questa *ratio*, non può estendersi il blocco anche ai dirigenti, dal momento che tali mezzi non sono loro accessibili, almeno in circostanza di lavoro. Se si ritenesse il blocco valido anche a favore della categoria dirigenziale, ciò comporterebbe grandi costi per il mantenimento delle posizioni lavorative di tali prestatori, nettamente superiori rispetto a quelli delle altre categorie di dipendenti. Il tutto fa quindi propendere per l'esclusione degli stessi dal blocco dei licenziamenti individuali⁸⁹⁵.

Tale *ratio* si riscontra anche nel licenziamento collettivo. Una lettura ferma al dato normativo, che richiama l'art. 24, condurrebbe all'applicabilità del blocco in ipotesi di licenziamento collettivo. Tuttavia, al divieto indicato dalla legislazione emergenziale si accosta, anche in questo caso, la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali; non si comprende, quindi, essendo la circostanza identica a quella precedente, perché il datore non possa ricorrere in questa situazione al recesso del dirigente⁸⁹⁶. Una interpretazione fondata sul mero dato letterale condurrebbe a ritenere escluso il blocco dei licenziamenti per il dirigente in ipotesi di recesso datoriale individuale ma, tuttavia, consentito se collettivo. Si tratta di una conseguenza a dir poco irragionevole, di cui risulterebbe, inoltre, difficile comprenderne la *ratio*⁸⁹⁷. Come poi ben ribadito dal giudice meneghino, nella grave situazione pandemica in cui riversano le imprese, il divieto di licenziare è un peso importante da sostenere e l'unico modo di poterlo sopportare consiste in un sostegno da parte dello Stato. Se questo non è ammissibile, come nel caso dei dirigenti, non può risultare ragionevole la sopportazione, da parte dello stesso datore, dei costi del lavoro che ne conseguono. Il blocco dei licenziamenti è quindi giustificato dalla previsione di ammortizzatori sociali ma, laddove questi siano esclusi, il divieto risulta inapplicabile⁸⁹⁸.

⁸⁹⁴ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, con nota di PEDRONI F., *op. cit.*, p. 3 del testo;

⁸⁹⁵ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

⁸⁹⁶ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

⁸⁹⁷ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, con nota di PEDRONI F., *op. cit.*, p. 3 del testo;

⁸⁹⁸ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

3. LE POSIZIONI DELLA DOTTRINA

Il quadro presentato dalla giurisprudenza non è per nulla chiaro, non presentando un percorso uniforme non solo fra i diversi Tribunali ma anche all'interno dei medesimi uffici giudiziari. Di fronte alle conclusioni prospettate dalle Corti, la dottrina non ha risparmiato commenti, che, talvolta, fanno trasparire una notevole perplessità.

Sicuramente, la decisione più inaspettata, e più contestata, è stata quella riportata nell'ordinanza di febbraio 2021 del Tribunale di Roma.

Non sono mancate voci a favore della posizione assunta in quest'ultimo caso. Come è stato riportato, infatti, in una situazione di notevole gravità, i dirigenti sono stati la classe lavorativa più bistrattata e questo abbandono, da parte delle istituzioni, ha spinto taluni a chiedere apertamente un intervento al Legislatore, per impedire che la categoria venisse lasciata a sé stessa⁸⁹⁹. Il tentativo dei magistrati è stato, quindi, definito “*coraggioso*” per aver tentato di trovare una soluzione al problema dell'esclusione dei dirigenti dalle norme dei licenziamenti, in un periodo molto delicato come quello pandemico⁹⁰⁰. Secondo i sostenitori dell'inclusione dei dirigenti nel blocco, sembra quasi irragionevole la loro estromissione, non solo per il fatto di essere ricompresi fra i prestatori di lavoro ex art. 2095 c.c., ma anche per la fragilità delle tutele a loro disposizione in ipotesi di licenziamento. Fragilità che è stata riconosciuta da parte del Tribunale di Roma, per cui i dirigenti meritano di essere tutelati, in particolar modo nella situazione di grave crisi che stiamo vivendo. L'interpretazione fornita, quindi, seppur oltrepassando il dato testuale, ha tentato di tutelare l'intera classe lavorativa in questione, in una situazione di grave crisi e, per queste ragioni, secondo questo filone dottrinale, dovrebbe essere accolta⁹⁰¹.

Le voci contrarie all'estensione del blocco dei licenziamenti sono, tuttavia, maggiori. Sicuramente, una delle opinioni più rilevanti è quella del Presidente della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, il quale mostrò qualche perplessità nei confronti dell'ordinanza del febbraio 2021 e dell'interpretazione proposta. Il Presidente, infatti, ha ritenuto come quest'operazione ermeneutica, capace di superare il dettato legislativo, non possa essere giustificata sul presupposto di svolgere un'interpretazione Costituzionalmente conforme, che richiede che venga, comunque, sempre rispettato il testo delle disposizioni normative⁹⁰². È stato poi fatto notare puntualmente come un

⁸⁹⁹ CARUGI M., *Per i dirigenti il blocco dei licenziamenti non vale più. Ora serve l'intervento dello Stato*, 22 aprile 2021, in <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/04/22/per-i-dirigenti-il-blocco-dei-licenziamenti-non-vale-piu-ora-serve-l-intervento-dello-stato/6173259/>;

⁹⁰⁰ SBARRA A., *Il licenziamento del dirigente all'epoca del Covid*, 2021, in <https://dirigentiindustria.it/notizie/diritto/il-licenziamento-del-dirigente-all-epoca-del-covid.html>;

⁹⁰¹ *Ibidem*;

⁹⁰² BOFFI D., DE MENECH L., *Blocco dei licenziamenti e dirigenti: il nuovo orientamento del Tribunale di Roma esclude l'applicabilità*, cit.;

ostacolo all'interpretazione fatta dall'ordinanza risiede nel richiamo all'art. 3 l. n. 604/66, il quale non è espressamente applicabile ai dirigenti, tanto da portare il giudice, nella sua argomentazione, a virare circa la coincidenza dell'essenza alla base del g. m. o. e della giustificatezza oggettiva⁹⁰³. Altri autori hanno fatto leva sul fatto che al blocco consegua l'erogazione di ammortizzatori sociali e che seguire l'impostazione del giudice romano comporterebbe per il datore di lavoro la sopportazione di ingenti costi, sicuramente non in linea con una visione costituzionalmente orientata dell'art. 46 d.l. n. 18/2020⁹⁰⁴.

Condividendo lo stesso contenuto, anche l'ordinanza dell'ottobre 2021 è stata contestata per le sue considerazioni. In ossequio all'art. 12 delle preleggi, secondo cui *“nell'applicare la legge, non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dall'intenzione del Legislatore”*, è stato rilevato in dottrina come il richiamo all'art. 3, l. n. 604/66 dovrebbe essere inteso come un riferimento all'intera normativa in cui tale disposizione è contenuta. Considerati poi gli artt. 10 e 11 della suddetta legge, i quali sanciscono non solo l'inapplicabilità delle disposizioni nei confronti del dirigente, ma anche l'esclusione del licenziamento collettivo dal suo ambito di applicazione, si dovrebbe fare una distinzione fra le due categorie di recesso datoriale. Il blocco quindi si applicherebbe in ipotesi di licenziamento collettivo, in quanto viene richiamato espressamente l'art. 24, mentre sarebbe escluso in circostanza di licenziamento individuale ex art. 3, stante l'espressa esclusione dei dirigenti dalla l. n. 604/66⁹⁰⁵.

Non sono mancate anche critiche all'orientamento espresso nella sentenza del Tribunale capitolino in cui era stata sancita l'esclusione dei dirigenti dall'applicabilità del blocco dei licenziamenti individuali (ma non collettivi). Pur riconoscendo come gli ammortizzatori sociali non vadano applicati ai dirigenti, è stato sottolineato come lo scarico sulla categoria delle conseguenze della mancata previsione di strumenti di sostegno economico appositi, risulti priva di ragione. Altro punto su cui si incardinano le critiche è quello inerente al *“doppio regime”* creato dai giudici, i quali hanno ritenuto esteso ai dirigenti il blocco del licenziamento collettivo ma non quello individuale. L'obiezione che viene fatta per legittimare l'esclusione, ossia che nei loro confronti non si applichi il regime degli ammortizzatori sociali, può essere puntualmente portata nell'ambito del recesso datoriale in forma collettiva. Inoltre, la regola usata dai giudici capitolini nella sentenza, ossia blocco solo nel caso si possa accedere agli ammortizzatori sociali, ha comportato un trattamento diverso per i dirigenti rispetto alle altre categorie più tutelate. Per di più, ha prodotto come conseguenza che la cassa integrazione in deroga, estesa ad ogni categoria di lavoratori, salvo quelli domestici, non fosse

⁹⁰³ AGOSTINI M., ERCOLI M., *op. cit.*, p. 11;

⁹⁰⁴ BULGARINI D'ELCI G., *Il divieto dei licenziamenti economici in pendenza di pandemia si applica (anche) ai dirigenti*, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, in *ilGIUSLAVORISTA*, *Giurisprudenza commentata del 19 marzo 2021*; p. 5 del testo;

⁹⁰⁵ VERZARO M., *op. cit.*;

estesa nei confronti della categoria dirigenziale. L'esclusione dal regime degli ammortizzatori sociali, quindi, si è tradotta per la classe manageriale come un'ingiustizia che ha colpito duramente la categoria⁹⁰⁶.

⁹⁰⁶ SBARRA A., *Il licenziamento dei dirigenti*, 2021, in <https://dirigentindustria.it/notizie/diritto/il-licenziamento-dei-dirigenti.html>;

CONCLUSIONI

Giunto alla conclusione del mio elaborato di laurea, la mia intenzione è quella di soffermarmi, in breve, su alcuni aspetti ritengo siano centrali in merito alla trattazione inerente al licenziamento del dirigente.

Il *fil rouge* che ritengo sia emerso da questa trattazione è sicuramente l'indissolubile rapporto fra dirigente e contrattazione collettiva. Non vi è aspetto del rapporto dirigenziale che non sia espressamente trattato dai vari contratti collettivi e, talvolta, quasi esclusivamente da questi ultimi.

Il Legislatore, nel disinteressarsi della categoria lavorativa apicale, ha di certo dimostrato, in maniera volontaria o meno, una notevole lungimiranza. Del resto, imbrigliare una categoria come quella dirigenziale nelle strette maglie della legge, finirebbe per svilirla e limitarla⁹⁰⁷. Al contrario, il dirigente, soggetto dotato di grande responsabilità, professionalità e autonomia, è una figura malleabile, in uno scenario, come quello aziendale, in cui vi è la presenza di “*top manager*”, come dirigenti medio-bassi, tutti caratterizzati dalle già menzionate caratteristiche, le cui mansioni, tuttavia, variano a seconda del grado nella gerarchia aziendale⁹⁰⁸. Avere una regolamentazione frutto dell'autonomia collettiva, da questo punto di vista, è indispensabile, in modo tale da poter sempre adeguare la figura alle esigenze che la realtà lavorativa concreta richiede⁹⁰⁹.

La contrattazione collettiva si rivela, poi, indispensabile per la materia di specifico interesse della tesi, ossia il licenziamento. Alla ridotta disciplina legale, spendibile a favore dei dirigenti, l'autonomia collettiva, a partire dagli anni '70 del secolo scorso, ha fornito un importantissimo apporto alla disciplina del recesso datoriale⁹¹⁰. Il concetto di giustificatezza si è ormai sedimentato nella prassi dirigenziale, nonostante assuma, con il susseguirsi degli anni e degli orientamenti giurisprudenziali, forme diverse ma che, in ogni caso, sono distinte da quella di giustificato motivo⁹¹¹. Del resto, a ben vedere, non potrebbe essere diversamente. La necessità di una distanza fra questi due istituti, ossia giustificato motivo e giustificatezza, si può notare maggiormente se si considera una delle caratteristiche fondamentali del rapporto di lavoro dirigenziale, ossia l'aspetto fiduciario⁹¹².

L'enorme importanza che esso ricopre legittima l'esclusione del manager dalla disciplina sui licenziamenti prevista dal Legislatore per le altre categorie lavorative. È il “*rapporto di reciproca*

⁹⁰⁷ riflessioni fatte in merito alle large maglie delle norme sulla giustificatezza, v. RIPA A., *op. cit.*, p. 27;

⁹⁰⁸ v. GALARDI R., *op. cit.*, pp. 77-78;

⁹⁰⁹ Relazione del Ministro Guardasigilli, cit., pt. 844, che tuttavia faceva riferimento alle norme corporative, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 24,

⁹¹⁰ v. CCNL dirigenti imprese del 20 luglio 1970, in RIPA A., *op. cit.*, pp. 26-27;

⁹¹¹ v. per tutte Cass., 3 gennaio 2005, n. 27, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, p. 370, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 197;

⁹¹² Cass., 26 ottobre 2018, n. 27199; Cass., 30 dicembre 2019, n. 34736; Cass., 8 ottobre 2012, n. 17086; Cass., 13 dicembre 2010, n. 25145, in cui si afferma proprio come una degli elementi per cui la giustificatezza si discosta dal giustificato motivo è il rapporto fiduciario che lega questo dipendente e il datore, “*in virtù delle mansioni affidate*”, tutte in GALARDI R., *op. cit.*, p. 198;

fiducia e positiva valutazione” che si instaura fra dirigente e imprenditore a rendere ammissibile la circostanza che il primo possa terminare il rapporto per scelta unilaterale, qualora queste condizioni vengano meno⁹¹³. Ed è proprio la conferma della legittimità del regime legale di libera recedibilità datoriale che ha spinto la contrattazione collettiva a trovare soluzioni per tutelare il dirigente ma che, in ogni caso, fossero consone con il peculiare aspetto fiduciario proprio di tale figura. Non a caso, la giustificatazza nelle sue forme oggettiva e soggettiva, pur richiamando l’istituto del giustificato motivo ex art. 3 l. n. 604/66, se ne distacca per ciò che concerne il rigore⁹¹⁴. La prima, infatti, presenta uno standard minimo di tutela di gran lunga inferiore rispetto a quello previsto dal giustificato motivo. E questa è una conseguenza diretta della rilevanza dell’elemento fideistico nel rapporto dirigenziale, il quale fa sì che anche qualsiasi motivo idoneo a turbare la fiducia del rapporto di lavoro, considerando anche gli ampi poteri del dirigente, e capace di escludere l’arbitrarietà dell’atto stesso⁹¹⁵, sia motivo legittimo di licenziamento, senza che ciò comporti l’obbligo di dover versare l’indennità supplementare. Non a caso, come è stato già affermato, maggiore è la fiducia riposta, maggiori saranno anche le responsabilità che ne possono derivare e, di conseguenza, anche le ipotesi in cui questa potrebbe essere compromessa⁹¹⁶.

Vi è da rilevare la presenza, in dottrina di qualche voce che sostiene come questo elemento abbia perso rilevanza. In particolar modo, si è sottolineato come, sia la sentenza a Sezioni Unite della Cassazione n. 7880 del 2007 che ha esteso l’ambito del procedimento disciplinare ex art. 7 Stat. lav. a tutti i dirigenti, sia gli interventi legislativi che hanno allargato la tutela della categoria in ipotesi di licenziamento, hanno ridotto l’area della libera recedibilità, che si fonda sul concetto di fiducia. E anche nel frangente del recesso *ad nutum* l’aspetto fiduciario sarebbe talvolta irrilevante, come in ipotesi di licenziamento dovuta ad esigenze dell’impresa, ovvero fondate sull’inadeguatezza del dirigente, in cui la giurisprudenza richiede la colpa del dirigente⁹¹⁷.

Non sembra, tuttavia, che si possa giungere a tale conclusione estrema. È innegabile come oggi, sia per opera del Legislatore, che soprattutto della stessa contrattazione collettiva, la libera recedibilità, seppur esistente in linea teorica, in concreto abbia un campo d’azione davvero ridotto, se non del tutto inesistente⁹¹⁸. Questo, tuttavia, non comporta necessariamente che l’aspetto fiduciario nel rapporto di lavoro dirigenziale passi in secondo piano, o sia addirittura irrilevante. Ciò si può

⁹¹³ Corte cost., 6 luglio 1972, n. 121, cit., in GALARDI R., *op. cit.*, pp. 182-183;

⁹¹⁴ Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021,

[http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2020/Trib. Roma-ord.-26-02-2021.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2020/Trib._Roma-ord.-26-02-2021.pdf);

⁹¹⁵ Cass., 31 ottobre 2018, n. 27971, in FALCO W., *Il licenziamento disciplinare del dirigente, tra libera recedibilità e giustificatazza*, cit., in <https://www.toffolettodeluca.it/it/notizie-eventi/notizie-eventi/a/il-licenziamento-disciplinare-del-dirigente-tra-libera-recedibilita-e-giustificatazza/>;

⁹¹⁶ BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 29;

⁹¹⁷ GALARDI R., *op. cit.*, pp. 212-213;

⁹¹⁸ *ivi*, p. 216;

notare sia in condizione di normale svolgimento del rapporto di lavoro, sia qualora intervengano circostanze che portino alla sua conclusione.

In merito al primo aspetto, è da rilevare come il dirigente, da quanto si desume dalla contrattazione collettiva, qualunque sia la sua posizione in azienda, è un soggetto dotato di “*elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale*” e che adempie le sue funzioni con il “*fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell’impresa*”, ovvero che ha il “*potere di imprimere direttive a tutta l’impresa o ad una sua parte autonoma*”⁹¹⁹. A questo proposito, non si può giungere ad altra conclusione se non che nell’ambito del rapporto di lavoro dirigenziale la fiducia sia centrale e nettamente superiore rispetto alle altre categorie⁹²⁰. Non si affidano di certo mansioni che influiscono direttamente sull’attività imprenditoriale⁹²¹ a soggetti di cui non si ha piena fiducia. Il presupposto di base per svolgere tali mansioni con ampia autonomia e discrezionalità è necessariamente una grande fiducia riposta nel lavoratore.

L’elemento fideistico ha poi una rilevanza notevole nello stesso licenziamento. Se è pur vero come in alcune circostanze, specialmente quelle di matrice oggettiva, il venir meno di questo non sia considerato causa del recesso datoriale, la compromissione del vincolo fiduciario è spesso preso in considerazione nella disciplina generale del licenziamento del dirigente. Basti fare come esempio le ipotesi di giusta causa. Infatti, dal momento che una maggiore fiducia comporta la presenza di un più ampio spettro di circostanze che possono far venir meno la stessa, comportamenti che potrebbero non giustificare un licenziamento per qualsiasi altro dipendente, potrebbero invece legittimarlo per il dirigente⁹²². Identico discorso può essere fatto in merito alla giustificatezza soggettiva⁹²³.

Sembra quindi corretta come conclusione ritenere il vincolo fiduciario, ancora oggi, estremamente rilevante nel rapporto dirigenziale, così come nell’ambito del licenziamento di tale figura. Considerando, poi, il *fil rouge* di cui si è parlato all’inizio, si può trovare anche un chiaro collegamento fra fiducia e contratti collettivi: la prima, infatti, modella i secondi, declinando al meglio gli istituti del rapporto di lavoro, in virtù delle peculiarità della categoria dirigenziale.

L’ultimo punto sul quale è necessario soffermarsi, è quello inerente al rapporto fra dirigenti e blocco del licenziamento, disposto a seguito dell’emergenza pandemica da Covid-19. A parere di chi scrive, l’interrogativo dovrebbe essere risolto a favore della non applicabilità del blocco dei licenziamenti al dirigente, non solo nelle ipotesi di licenziamento individuale ma anche collettivo. Da

⁹¹⁹ *ivi*, p. 77;

⁹²⁰ BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 28;

⁹²¹ v. Cass., 18 marzo 2014, n. 6230, in cui afferma l’importanza dell’efficacia immediata sugli obiettivi dell’impresa, in riferimento alla prestazione dirigenziale, che può essere conseguenza anche di “*elevata specializzazione*” o “*sperimentata esperienza*”, in GALARDI R., *op. cit.*, p. 62;

⁹²² Cass., 7 agosto 2004, n. 15322, in RIPA A., *op. cit.*, p. 26;

⁹²³ BULGARINI D’ELCI G., SARTORI M., *op. cit.*, p. 29

questo punto di vista, la posizione del sottoscritto è pienamente coincidente con quanto espresso nell'ordinanza del Tribunale di Milano del 17 luglio 2021.

In merito alla questione del licenziamento individuale, il riferimento all'art. 3 della l. n. 604/66 dovrebbe essere eloquente nell'escludere dal blocco il dirigente⁹²⁴. Ma, dal momento che la complessità della vicenda lo richiede, non è possibile solo analizzare la disposizione inerente al recesso datoriale, bensì risulta necessario far riferimento anche all'impianto che il Legislatore ha costruito per porre un rimedio alle conseguenze della pandemia sull'occupazione generale. A tal proposito, non si può fare a meno di richiamare la disciplina sugli ammortizzatori sociali disposti dal Legislatore a tutela dei lavoratori e a supporto della classe imprenditoriale. Nell'ottica del Legislatore, vi era l'esigenza di porre, da un lato, un impedimento ai recessi datoriali di natura oggettiva, ma di dare, dall'altro lato, sollievo alle imprese, tramite l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale⁹²⁵. Come è noto, i dirigenti sono una categoria di lavori subordinati ma esclusi dalla disciplina dei trattamenti di integrazione salariale⁹²⁶, almeno in circostanza di rapporto di lavoro⁹²⁷. Di conseguenza, non si vede ragione di includere tali dipendenti nell'ambito del blocco dei licenziamenti individuali per g. m. o.⁹²⁸.

Identico discorso può essere fatto per il licenziamento collettivo. Come nel primo caso, il punto di partenza è rappresentato dalla disposizione legale che, a onore del vero, cita espressamente l'art. 24 della l. n. 223/91, il quale, dal 2014, ha applicazione nei confronti dei dirigenti. Allo stesso modo, il ragionamento precedente in merito alla questione degli ammortizzatori sociali può essere tradotto pedissequamente per la circostanza del licenziamento collettivo⁹²⁹. Ed è proprio per questa ragione che quanto affermato dal Tribunale capitolino, in merito ad un diverso regime fra ipotesi di recesso datoriale individuale e collettivo, non sembra convincente, né plausibile. Ha quindi ragione il Tribunale meneghino, quando afferma che sarebbe illogico ritenere legittimo il recesso individuale e vietato quello collettivo⁹³⁰.

Queste considerazioni portano a ritenere escluso il dirigente dall'intera normativa del blocco dei licenziamenti. Una soluzione alternativa sarebbe, a dir poco, irragionevole⁹³¹. La situazione

⁹²⁴ cfr. Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo; anche con nota di SODO D., *op. cit.* p. 1 del testo;

⁹²⁵ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo; anche con nota di SODO D., *op. cit.* p. 1 del testo;

⁹²⁶ *Cassa integrazione dirigenti*, 2020, https://www.laleggepertutti.it/401945_cassa-integrazione-dirigenti#Dirigenti_si_applica_il_divieto_di_licenziamento_per_Covid-19;

⁹²⁷ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo;

⁹²⁸ cfr., Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

⁹²⁹ cfr. Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

⁹³⁰ v. Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, con nota di PEDRONI F., *op. cit.*, p. 3 del testo;

⁹³¹ Trib. Milano, ord. 17 luglio 2021, <https://www.saloniassociati.com/wp-content/uploads/2021/07/Tribunale-Milano-17-luglio-2021-dirigenti-e-licenziamento-collettivo.pdf>;

pandemica ha, inevitabilmente, prodotto terribili conseguenze sia sulla società che sul mondo del lavoro. In questo contesto, la classe imprenditoriale non è stata risparmiata e ha sofferto notevolmente nella situazione emergenziale che si protrae ancora oggi. Basta far riferimento ad un dato numerico: solo nel 2020, oltre 390.000 imprese hanno chiuso e, di queste, più di 240.000 solo a causa del Covid-19, in particolar modo a causa delle chiusure imposte che, inevitabilmente, hanno prodotto una notevole riduzione dei ricavi⁹³². In tali circostanze, imporre il blocco dei licenziamenti nei confronti di una categoria, come quella dirigenziale, le cui retribuzioni sono notevolmente superiori rispetto alle altre categorie, comporterebbe una compressione eccessiva e sproporzionata della libertà di iniziativa economica, costringendo la classe imprenditoriale a sostenere costi, che, in una situazione di gravissima crisi, non possono essere sicuramente considerati legittimi⁹³³. Ritenere poi inclusi i dirigenti fra i fruitori dei trattamenti di integrazione salariale, sarebbe estremamente gravoso per l'INPS, se non quasi impossibile, considerando anche i ritardi nell'erogazione degli ammortizzatori sociali⁹³⁴.

Inoltre, la previsione, come confermata dall'INPS, nel messaggio n. 4464 del 26 novembre 2020, dell'erogazione della NASpI a favore dei dirigenti, a seguito di accordi con le controparti sindacali per la progressiva messa in mobilità di lavoratori⁹³⁵, salvo qualche voce contraria⁹³⁶, sembra quasi confermare l'esclusione dei dirigenti dalla disciplina del blocco. Infatti, il trattamento assistenziale di riferimento è fruibile una volta incorso lo stato di disoccupazione. Ciò è coerente con l'impostazione secondo cui i dirigenti sarebbero esclusi dai trattamenti di integrazione salariale in circostanza di rapporto di lavoro⁹³⁷. Allo stesso modo, sembra che il messaggio abbia come obiettivo quello di rendere chiara l'estensione del trattamento di previdenza in circostanza di disoccupazione a favore dei dirigenti, piuttosto che avallare una visione iper-espansiva del blocco dei dirigenti. Mediante questo meccanismo, infatti, la conclusione del rapporto di lavoro per ragioni economiche, nei confronti dei dirigenti, risulta così più graduale, permettendo loro di godere di un sostegno economico che, a seconda dei casi, potrebbe essere protratto per anni.

⁹³² Nel 2020 hanno chiuso oltre 300.000 imprese per Covid e crollo dei consumi, 28 dicembre 2020, in <https://www.agi.it/economia/news/2020-12-28/confcommercio-imprese-covid-imprese-chiuse-10834625/>;

⁹³³ BULGARINI D'ELCI G., *op. cit.*, p. 5 del testo;

⁹³⁴ CARLI A., *Ritardi Cig Covid, nuova piattaforma semplificata Inps: ecco come funzionerà*, 27 ottobre 2021, in <https://www.ilsole24ore.com/art/ritardi-cig-covid-nuova-piattaforma-semplificata-inps-ecco-come-funziona-AEYMVZs>; FAVA G., *Cassa integrazione, ecco perché l'Inps è in ritardo con i pagamenti*, 25 gennaio 2021, in <https://formiche.net/2021/01/cassa-integrazione-inps-ritardo-pagamenti-fava/>;

⁹³⁵ si fa riferimento all'ipotesi in cui sia stato stipulato un accordo collettivo aziendale, incentivante la risoluzione del rapporto di lavoro. In questo caso, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al suddetto accordo, non si applica il blocco dei licenziamenti;

⁹³⁶ ZAPPIA T., *Divieto di licenziamento e dirigenti: è ragionevole l'esclusione?*, cit., p. 3; v. anche Trib. Roma, ord. 16 ottobre 2021, <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/12/Trib.-Roma-ordinanza-16-ottobre-2021.pdf>;

⁹³⁷ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo;

La soluzione che si potrebbe apportare, in ipotesi di crisi aziendale, come quelle dovute alla pandemia Covid-19, al fine di evitare l'espulsione dei prestatori appartenenti alla categoria dirigenziale, potrebbe essere la riduzione dell'orario di lavoro con conseguente riduzione dello stipendio, se non addirittura la trasformazione in rapporti di lavoro part-time, come sostenuto da alcuni⁹³⁸.

In una condizione di grande difficoltà, come quella pandemica, posizioni assunte da parte dei giudici capitolini di favore, quasi eccessivo, nei confronti dei lavoratori, rischiano di squilibrare paradossalmente la bilancia del rapporto di lavoro a favore dei dipendenti. La gravità della situazione, invece, impone di rileggere le disposizioni emergenziali in maniera costituzionalmente orientata, contemperando da un lato il diritto al lavoro ex art. 4 Cost., e, dall'altro, la libertà di iniziativa economica, ex art. 41 Cost., senza che una delle due posizioni prevalga ingiustamente sull'altra.

È doveroso, in conclusione, fare riferimento alla situazione attuale sul blocco dei licenziamenti. La Legge di Bilancio 2022, in via indiretta, ha sancito un'estensione delle preclusioni, sino (almeno) ad aprile, nei confronti delle imprese che nel 2021 abbiano impiegato almeno 250 dipendenti, compresi dirigenti e apprendisti, e che vogliano procedere al licenziamento di almeno 50 lavoratori, consequenzialmente alla chiusura di uno stabilimento, ufficio o sede dell'attività, con cessazione definitiva della stessa. L'imprenditore, in questo caso, almeno 90 giorni prima dell'avvio delle procedure di mobilità, ex art. 4, l. n. 223/91, deve darne comunicazione, per iscritto, alle controparti sindacali e alle altre Istituzioni specificatamente indicate. Nei successivi 60 gg deve elaborare un piano volto a limitare le ricadute occupazionali ed economiche della procedura, con durata che non superi i 12 mesi; lo stesso poi deve essere discusso nei successivi 30 gg al fine di trovare un accordo con le controparti⁹³⁹.

Ad una prima analisi, vi sono una serie di elementi che potrebbero indurre a ritenere questo blocco applicabile alla categoria dirigenziale.

In primo luogo, all'interno del numero minimo di dipendenti occupati, richiesto perché si possa essere destinatari della disciplina, devono essere inclusi anche i dirigenti. Questo richiamo sembra simile a quello fatto dall'art. 24, comma 1, della l. n. 223/91, così come modificato dalla l. n. 161/2014, la quale ha inserito nella disposizione la locuzione "*compresi i dirigenti*". Tale inclusione ha permesso dal 2014 l'applicazione nei loro confronti della disciplina del licenziamento collettivo, sino ad allora esclusa⁹⁴⁰. Se i dirigenti vengono inclusi nel conteggio dei dipendenti, al fine di raggiungere più facilmente il numero minimo occupazionale per l'applicazione della procedura di

⁹³⁸ Cassa integrazione dirigenti, 2020, https://www.laleggepertutti.it/401945_cassa-integrazione-dirigenti#Dirigenti_si_applica_il_divieto_di_licenziamento_per_Covid-19;

⁹³⁹ BOFFI D., DE MENECH L., *Legge di Bilancio 2022: le principali novità sui temi giuslavoristici*, cit.;

⁹⁴⁰ v. GALARDI R., *op. cit.*, p. 179 ss.

mobilità, una conseguenza logica, e conforme ai canoni di equità e ragionevolezza, sarebbe quella di estendere interamente la stessa anche nei loro confronti.

Viene inoltre prevista la nullità del licenziamento per g. m o., ovvero collettivo, intimato senza che vi siano state fatte le comunicazioni dovute alle controparti sindacali e alle Istituzioni indicate. Nullità che interviene anche qualora il licenziamento venga intimato prima dello scadere dei 90 gg. È curioso rilevare come il Legislatore, nel richiamare l'ipotesi di licenziamento individuale, non faccia espressamente rinvio alla l. n. 604/66, bensì unicamente al licenziamento per “*giustificato motivo oggettivo*”. L'assenza di un riferimento esplicito ad una disciplina che non ha applicazione nei confronti della categoria dirigenziale, come invece è stato fatto in tutte le altre disposizioni emergenziali, potrebbe indurre l'interprete a ritenere il licenziamento in questione un riferimento alle ipotesi di recesso datoriale per motivi oggettivi, quindi anche per giustificatezza oggettiva. Per ciò che concerne, invece, il divieto di porre in essere procedure di licenziamento collettivo, data la generalità dell'espressione utilizzata, non vi sarebbero ostacoli alla sua applicazione nei confronti dei dirigenti.

Per di più, nel piano che l'imprenditore è tenuto ad elaborare, devono essere indicati gli “*interventi per una gestione non traumatica dei possibili esuberanti*”, fra i quali il ricorso agli ammortizzatori sociali. Come è stato già detto, al dirigente è preclusa la fruibilità di questi in circostanza di rapporto di lavoro, ma non al di fuori dello stesso⁹⁴¹. Impostazione condivisa dall'INPS nel 2020, in merito alla NASpI⁹⁴². Il riferimento fatto dal Legislatore potrebbe essere, quindi, al trattamento di disoccupazione, che sarebbe versato al dirigente una volta concluso il rapporto di lavoro. Ciò rafforzerebbe la tesi della sua inclusione nella disciplina.

Per come la normativa è stata strutturata dal Legislatore, sembra difficile affermare nettamente l'esclusione della categoria dirigenziale. Data, tuttavia, la sua recente entrata in vigore, si dovrà attendere del tempo prima che la giurisprudenza, e la dottrina, possano esprimersi in merito al suo campo di applicazione e, eventualmente, alla sua estendibilità alla categoria dirigenziale. Aspetto che, a parere di chi scrive, sembra tutt'altro che impossibile da sostenere.

⁹⁴¹ Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, sul punto DE FEO D., *op. cit.*, p. 7 del testo;

⁹⁴² INPS circolare in atti, n. 4464/2020, in ZAPPIA T., *Divieto di licenziamento e dirigenti: è ragionevole l'esclusione?*, cit., p. 3 del testo.

BIBLIOGRAFIA

- **ABBADESSA G.**, *Il direttore generale*, in **COLOMBO G.E.-PORTALE G.B.** (diretto da), *Trattato delle s.p.a.*, Torino, 1991.
- **AGOSTINI M., ERCOLI M.**, *Il licenziamento del dirigente ai tempi del COVID*, nota a Trib. Roma 26 febbraio 2021, in *LavoroDirittiEuropa, Riv. Nuova di Dir. Lav.*, 2021, 2, pp. 1-11.
- **AMOROSO G.**, *Impugnazioni e decadenze nel “Collegato Lavoro”. Il nuovo regime delle impugnazioni e delle decadenze*, in www.treccani.it, 2012.
- **AMOROSO G.**, *Le sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d’azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità*, in *Foro It.*, 1995, I, c. 1778 ss.
- **ANGIELLO L.**, *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Padova, 1974.
- **ARANGUREN A.**, *La qualifica nel contratto di lavoro*, Milano, 1961.
- **ASCARELLI T.**, *Appunti di diritto commerciale, Società e associazioni commerciali*, Roma, 1936.
- **BAGHIN S.**, *Divieto di licenziamento: per quali imprese termina al 31 dicembre 2021*, 2021, in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/12/11/divieto-licenziamento-imprese-termina-31-dicembre-2021>.
- **BALENA G.**, *Istituzioni di diritto processuale civile*, III, Bari, 2019.
- **BALLANTI P.**, *Divieto di licenziamento: per chi finisce il 31 dicembre 2021*, 2021, in <https://www.leggioggi.it/2021/12/24/divieto-di-licenziamento-31-dicembre-2021/>.
- **BALLESTRERO M.V.**, *Operaio*, in *Enc. Dir.*, XXX, Milano, 1980, p. 239.
- **BARASSI L.**, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 1901, Milano.
- **BARASSI L.**, *Il diritto del lavoro*, vol. I, Milano, 1949.
- **BARTALOTTA S.**, *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, II, p. 915.
- **BASENGHI F.**, *Il licenziamento del dirigente*, Milano, 1991.
- **BASENGHI F.**, *Il licenziamento del dirigente: alcuni spunti di riflessione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, II, p. 229.
- **BAVARO V. - D’ONGHIA M.**, *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, in *Working Papers, Cen. Studi Dir. Lav. Eur.*, “Massimo D’Antona”.IT, n. 305/2016, p. 17 ss.
- **BETTI E.**, *Teoria generale del negozio giuridico*, in **VASSALLI F.** (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, XV, t. 2, Torino, III rist., 1960, p. 293 ss.

- **BOFFI D., DE MENECH L.**, *Blocco dei licenziamenti e dirigenti: il nuovo orientamento del Tribunale di Roma esclude l'applicabilità*, 2021, in <https://www.jdsupra.com/legalnews/blocco-dei-licenziamenti-e-dirigenti-il-3115937/>.
- **BOFFI D., DE MENECH L.**, *Legge di Bilancio 2022: le principali novità sui temi giuslavoristici*, 2022, in <https://www.jdsupra.com/legalnews/legge-di-bilancio-2022-le-principali-9180687/>.
- **BOGHETICH E.**, *Tutele dei diritti del lavoratore e nuovi termini di decadenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, p. 76.
- **BOLEGO G.**, *Il licenziamento immotivato alla luce del d. lgs. 23 del 2015*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 2, pp. 318-319.
- **BOLLANI A.**, *Licenziamento del dirigente e regimi di tutela*, in AA. VV., *La dirigenza*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 31, p. 56.
- **BONARINI L.**, *L'institore: la guida completa*, 2021, in <https://www.altalex.com/guide/institore>.
- **BORGIOLO A.**, *I direttori generali di s.p.a.*, Milano, 1975.
- **BULGARINI D'ELCI G.**, *Il divieto dei licenziamenti economici in pendenza di pandemia si applica (anche) ai dirigenti*, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, in *ilGIUSLAVORISTA*, *Giurisprudenza commentata del 19 marzo 2021*; p. 5 del testo.
- **BULGARINI D'ELCI G., SARTORI M.**, *Il licenziamento del dirigente*, in *Officina del diritto, lavoro e sicurezza*, 2015, 5, pp. 7-70.
- **BUSIN G.**, *Dirigenti*, in *ilGIUSLAVORISTA*, Bussola del 4 giugno 2020., p. 4 del testo.
- **CALCATERRA L.**, *Il preavviso di licenziamento*, in *Working Papers Center for the study of European Labour Law "Massimo D'Antona, IT*, 2012, 162, p. 12.
- **CAMILI A.**, *Giustificatezza del licenziamento e benefits dei dirigenti nella giurisprudenza della Cassazione*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2009, 9, p. 899.
- **CAMPOBASSO G. F.**, *Diritto Commerciale, Diritto e impresa*, I, **CAMPOBASSO M.**, (a cura di), Milano, 2013.
- **CANNATI G.**, *Profili di incostituzionalità della riforma sui licenziamenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, pp. 206-207.
- **CANNIZZARO D.**, *Il licenziamento del dirigente*, 2017, p. 8 del testo, in http://www.ssalex.com/file_load/salvisaponara_3_309_file.pdf.
- **CARDANI V.**, *Contestazione disciplinare al lavoratore: cos'è e cosa succede*, 2015, in https://www.laleggepertutti.it/101869_contestazione-disciplinare-al-lavoratore-cose-e-cosa-succede.

- **CARDARELLO C.**, *Il dirigente*, Milano, 2000.
- **CARLI A.**, *Ritardi Cig Covid, nuova piattaforma semplificata Inps: ecco come funzionerà*, 27 ottobre 2021, in <https://www.ilsole24ore.com/art/ritardi-cig-covid-nuova-piattaforma-semplificata-inps-ecco-come-funziona-AEYMVZs>.
- **CARONE M., ROSIELLO A.**, *Il profilo dello pseudo-dirigente e le tutele contro i licenziamenti*, 2014, in <https://www.studiolegalerosiello.it/pubblicazioni/il-profilo-dello-pseudo-dirigente-e-le-tutele-contro-i-licenziamenti/>.
- **CARRÀ S.**, *Riflessioni sull'attuale processo di destrutturazione del rapporto di lavoro dirigenziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 136.
- **CARUGI M.**, *Per i dirigenti il blocco dei licenziamenti non vale più. Ora serve l'intervento dello Stato*, 22 aprile 2021, in <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/04/22/per-i-dirigenti-il-blocco-dei-licenziamenti-non-vale-piu-ora-serve-lintervento-dello-stato/6173259/>.
- *Cassa integrazione dirigenti*, 2020, https://www.laleggepertutti.it/401945_cassa-integrazione-dirigenti#Dirigenti_si_applica_il_divieto_di_licenziamento_per_Covid-19.
- **CATAUDELLA A.**, *Intuitus personae e tipo negoziale*, ora in **ID.**, *Scritti giuridici*, Padova, 1991.
- **CESARINI SFORZA W.**, *Corso di diritto corporativo*, Padova, 1935.
- **CESTER C.**, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.* 2008, p. 341 ss.
- *Che differenza c'è fra dimissioni e licenziamento?*, 2021, in https://www.laleggepertutti.it/483502_che-differenza-ce-tra-dimissioni-e-licenziamento.
- **CINELLI M.**, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2020.
- **COLAVITO M.**, *Il preavviso di licenziamento*, in *Contratto, MANAGERITALIA*, p. 79, in <https://www.manageritalia.it/files/29705/dir3-2021-infomanager-preavviso-di-licenziamento-colavito.pdf>.
- **COLLIA F.**, *Efficacia reale del preavviso e dirigente*, Tribunale di Milano, 17.6.2002, *Il commento*, in *Lav. Giur.*, 2003, VI, p. 569
- **COLOMBO A., RAUSEI P., RIPA A., VARESI A.**, *Licenziamento*, Milano, 2021.
- *Come funziona il blocco dei licenziamenti e fino a quando dura*, 2021, in <https://quifinanza.it/lavoro/blocco-licenziamenti-come-funziona-fino-a-quando/596277/>.
- **CONCAS A.**, *Gli ausiliari dell'imprenditore: institore, procuratori e commessi*, 2018, <https://www.diritto.it/gli-ausiliari-dellimprenditore-institore-procuratori-commessi/>.

- **CONGEDUTI M.**, *Provvedimenti disciplinari e licenziamenti per motivi soggettivi*, in *Licenziamenti e sanzioni nel rapporto di lavoro*, a cura di **PEDRAZZOLI M.**, Padova, 2011.
- **D'ANTONA M.**, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, p. 63.
- **D'AVOSSA E.**, *Il licenziamento dei dirigenti*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1985, p. 388.
- **D'AVOSSA E.**, *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1988, p. 2016.
- **DE ANGELIS L.**, *Il licenziamento disciplinare del dirigente- essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, I, pp. 21-24.
- **DE FEO D.**, *Il blocco dei licenziamenti non si applica ai dirigenti: il mutato orientamento del Tribunale di Roma*, in *GiustiziaCivile.com*, fasc., 5 luglio 2021, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, *DeJure*, *Banche dati editoriali GFL*, note e dottrina, 2021, p. 7 del testo.
- **DE LUCA M.**, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid19: alla ricerca delle tipologie di licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2020, Fasc. 4, p. 995.
- **DE LUCA TAMAJO R.**, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976.
- **DE LUCA TAMAJO R.; FLAMMIA R.; PERSIANI M.**, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA. VV *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 21, pp. 341-342 ss.
- **DE MARINIS N.**, *Il licenziamento del dirigente tra specialità del rapporto e omologazione delle tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, 6, pp. 211-212.
- **DEL PUNTA R.**, *I licenziamenti collettivi*, in **PAPALEONI M.-DEL PUNTA R.-MARIANI M.**, *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993.
- **DEL PUNTA R.**, *Il valzer delle tutele: ancora sull'art. 7 Stat. lav., recesso ad nutum e licenziamento del dirigente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, p. 681.
- **DELL'OLIO M.**, *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Tratt R*, vol. 15, I, Torino, 2004, p. 360.
- **DI MARCANTONIO A.**, *Le figure soggettive nel diritto corporativo*, Milano, 1943.
- **DI ROSA D.**, *Divieto di licenziamento prorogato al 31 dicembre, ma non per tutti*, 2021, in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/05/26/divieto-licenziamento-prorogato-31-dicembre-non>.

- *Differenze tra pseudo-dirigente e dirigente apicale*, 2021, in https://www.licenziamentodirigenti.it/pseudo-dirigente/#_ftn1.
- **DIOTALLEVI C.**, *Il licenziamento dei dirigenti privati e pubblici*, Roma, 2010.
- *Dirigenti e licenziamento: giustificatezza del recesso non coincide con giustificato motivo*, 2018, in <https://www.altalex.com/documents/news/2018/11/16/dirigenti-e-licenziamento#par1>.
- **DONNANTUONI N.**, *Il licenziamento ritorsivo del dirigente. Quali oneri probatori?*, 2020, in <https://donnantuoni.com/il-licenziamento-ritorsivo-del-dirigente-quali-oneri-probatori/>.
- **DUI P.**, *Il lavoro dirigenziale. Questioni controverse*, Milano, 2010.
- **FALASCA G.**, *Dirigenti e licenziamenti collettivi, cosa cambia dal 25 novembre 2014*, in *Guida al Lavoro*, 2014, n. 45.
- **FALCO W.**, *Il licenziamento disciplinare del dirigente, tra libera recondibilità e giustificatezza*, 2020, in <https://www.toffolettodeluca.it/it/notizie-eventi/notizie-eventi/a/il-licenziamento-disciplinare-del-dirigente-tra-libera-recondibilita-e-giustificatezza/>.
- **FALCO W.**, *Non si applicano le decadenze del collegato lavoro all'impugnazione del licenziamento del dirigente privo di "giustificatezza"*, in *Osservatorio di giurisprudenza italiano, Dir. delle Rel. Ind.*, 2020, n. 2, pp. 528-530.
- **FAVA G.**, *Cassa integrazione, ecco perché l'Inps è in ritardo con i pagamenti, 25 gennaio 2021*, in <https://formiche.net/2021/01/cassa-integrazione-inps-ritardo-pagamenti-fava/>.
- **FERRANTE V.**, *Potere e autotutela nel rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2004.
- **FIORINO D.**, *Il licenziamento del dirigente*, in *Contratto, MANAGERITALIA*, 2018, pp. 45-46, in <https://www.manageritalia.it/files/22998/dir-1-2-18-contratto-fiorino.pdf>.
- **FOLLADORI L.**, *La responsabilità dei direttori generali*, in *Riv. Dir. Comm.*, 2015, pp. 507-528.
- **FRASCA N.**, *Impugnazione del licenziamento e termini di decadenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, p. 1212.
- **GALARDI R.** *Il dirigente d'azienda: figure sociali, fattispecie e disciplina*, in **MAZZOTTA O.** (collana diretta da) *BIBLIOTECA DI DIRITTO DEL LAVORO*, Torino, 2020.
- **GALGANO F.**, *Il nuovo diritto societario*, in *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell'economia*, Padova, 2003.
- **GIOVAGNOLI R.**, *Sulla procedura arbitrale in materia di licenziamento dei dirigenti*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, 3, p. 207.

- **GIUGNI G.**, *Il dirigente d'azienda nel diritto*, in AA. VV., *Il dirigente d'azienda nell'evoluzione della società*, Roma, 1974.
- **GIUGNI G.**, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963.
- **GIUGNI G.**, *Mansioni e qualifica*, in *Enc. Dir.*, XXV, Milano 1975, pp. 550-551.
- **GRAMICCIA G.**, *Il dirigente d'azienda, responsabilità, licenziamento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, p. 71.
- **GRANDI M.**, *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, Milano, 1972.
- **GRANDI M.**, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1987, p. 323.
- **HERNANDEZ S.**, *Posizioni non contrattuali del rapporto di lavoro*, Padova, 1968.
- **IACOBELLI G.**, *Prospective overruling: la recente sentenza delle Sezioni Unite*, nota a Cass., sez. un., 12 febbraio 2019, n. 4135, in *Giur. Civ.*, 2019, 5, in <https://giuricivile.it/prospective-overruling-la-recente-sentenza-delle-sezioni-unite/>.
- **ICHINO P.**, *Il contratto di lavoro*, in *Tratt. CM*, già diretto da **CICU A.-MESSINEO F.-MENGONI L.**, Vol. XLVIII, tomo 3, Milano, 2003, p. 347.
- **IORIO M.**, *Mansioni superiori e accertamento trifasico*, nota a Cass., ord. 8 febbraio 2021, n. 2972, 2021, in <http://www.soluzionilavoro.it/2021/03/22/mansioni-superiori-accertamento-giudiziale-e-criterio-trifasico/>.
- **IZAR A.V.**, *Il commento*, in *Lav. Giur.*, 1995, 7, p. 644.
- **LAMBERTUCCI P.**, *Il punto sul dirigente d'azienda tra orientamenti giurisprudenziali, assetti contrattuali e discipline legali: l'occasione per un bilancio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, 2, III, p. 158.
- **LANZARA A.**, *Il carattere determinante del motivo oggettivo nell'indagine sulla natura ritorsiva del licenziamento*, nota a Cass., 25 gennaio 2021, n. 1514, in *ilGIUSLAVORISTA, Giurisprudenza Commentata del 12 maggio 2021*, pp. 3-5 del testo.
- *Lavoro subordinato, licenziamento nullo, ritorsivo, motivo illecito addotto, determinante ed esclusivo*, nota a Cass., 4 aprile 2019, n. 9468, 2019, in <https://www.altalex.com/massimario/cassazione-civile/2019/9468/lavoro-lavoro-subordinato-nozione-differenze-dall-appalto-e-dal-rapporto-di>.
- **LECIS A.**, *La possibile rilevanza del motivo disciplinare nel licenziamento del dirigente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1996, 3, pp. 165-166.
- *Licenziamento disciplinare*, 2013, in https://www.dirittierisposte.it/Guide/Lavoro-e-pensione/Licenziamento-e-dimissioni/licenziamento_disciplinare_id1112765_art.aspx.
- **LISO F.**, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. VI, Roma, 1988, pp. 6-179.

- **LISO F.**, *Dirigenti d'azienda, leggi sui licenziamenti individuali e art. 2095 del codice civile: un problema interessante*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1977, II, p. 1127.
- **LISO F.**, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982.
- **LUNARDON F., SANTINI F.**, *Giusta causa e giustificato motivo di licenziamento*, in *Diritto del lavoro, Commentario diretto da CARINCI F.*, Volume III, Torino, 2007, p. 233.
- **MAGNANI M.**, *La motivazione del licenziamento del dirigente nella giurisprudenza di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, pp. 228-238.
- **MAIO V.**, *Problematiche inerenti il licenziamento dei dirigenti (ovvero alla ricerca della specialità perduta)*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 6, p. 1261.
- **MANCINI G. F.**, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957.
- **MANCINI G. F.**, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, in *Riv. Trim. Dir. e Proc. Civ.*, 1966, 3, p. 893 ss.
- **MANNACIO G.**, *Licenziamento e sanzioni disciplinari*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1986, p. 1425.
- **MARCONI I.**, *Blocco dei licenziamenti: verso una nuova proroga?*, 2021, in <https://www.altalex.com/documents/news/2021/06/29/blocco-licenziamenti-verso-nuova-proroga>.
- **MATACERA C.**, *Licenziamento individuale ad nutum e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale*, in *Rassegna di giurisprudenza e dottrina, sintesi*, 2018, pp. 34-39, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/licenziamento-individuale-ad-nutum-e-per-giusta-causa-del-dirigente-tutela-legale-e-convenzionale/>.
- **MATTIELLO G.**, *Quando il licenziamento è ritorsivo?*, nota a Cass., 4 aprile 2019, n. 9468, 2019, in <https://www.altalex.com/documents/news/2019/04/11/licenziamento-ritorsivo>.
- **MAZZIOTTI F.**, *Diritto del lavoro*, Napoli, 1992.
- **MAZZOTTA O.**, *“La terra è piatta?” “forse...” (a proposito di licenziamento disciplinare illegittimo e sanzioni conseguenti)*, in *Foro It.*, 1994, I, cc. 2710-2711.
- **MAZZOTTA O.**, *Diritto del lavoro*, Milano, 2013.
- **MAZZOTTA O.**, *Diritto del lavoro*, Milano, 2019.
- **MAZZOTTA O.**, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano 1979.
- **MEIFFRET F.**, *L'onere della prova nel licenziamento discriminatorio*, nota a Trib. Milano 7 novembre 2018, in *ilGIUSLAVORISTA, Giurisprudenza Commentata del 10 gennaio 2019*, pp. 4-5 del testo;

- **MENGONI L.**, *Contratto di lavoro e impresa* (estratto da **ID.**, *Lezioni sul contratto di lavoro*), Milano, 1971, in NAPOLI M. (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Milano, 2004, pp. 18-35.
- **MENGONI L.**, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA. VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei pesi membri della C.E.C.A.*, Milano, 1965, p. 475.
- **MENICUCCI M.**, *Fatto illecito dei dirigenti e responsabilità degli amministratori*, in *Giur. Comm.*, 2002, II, p. 446.
- **MEUCCI M.**, *Rapporto di lavoro: incidenza dei comportamenti extralavorativi riprovevoli, anche anteriori*, 2019, in <https://www.altalex.com/documents/news/2019/03/18/rapporto-di-lavoro-incidenza-dei-comportamenti-extralavorativi-riprovevoli-anche-anteriori>.
- **MINUCCI F.**, *Il licenziamento del dirigente industriale: nozione di giustificato motivo*, in *Dir. Lav.*, 1994, II, p. 491.
- **MONTUSCHI L.**, *Il licenziamento disciplinare secondo il “diritto vivente”*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, I, pp. 30-34.
- **NAPOLI M.**, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, 1995, pp. 1117-1125.
- *Nel 2020 hanno chiuso oltre 300.000 imprese per Covid e crollo dei consumi*, 28 dicembre 2020, in <https://www.agi.it/economia/news/2020-12-28/confcommercio-imprese-covid-imprese-chiuse-10834625/>.
- **NICOLINI C.A.**, *L’evoluzione del regime delle decadenze nei rapporti di lavoro*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, p. 616.
- **NOVELLA M.**, *L’inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009.
- **PANDOLFO A.**, *Decreto Agosto: “Blocco” o “sblocco” dei licenziamenti- disposizioni non chiare*, 2020, in <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-individuali/decreto-agosto-blocco-o-sblocco-dei-licenziamenti-disposizioni-non-chiare/>.
- **PATANÈ O.**, *La natura del rapporto tra amministratore e società*, in *Giur. Lav.*, 2017, 3, p. 16.
- **PEDONE A.**, *Licenziamento: tutela reale e tutela obbligatoria*, 2011, <https://www.antonellapedone.com/guide/licenziamento-tutela-reale-e-tutela-obbligatoria>.
- **PEDRONI F.**, *Licenziamento collettivo di dirigenti e blocco Covid: orientamenti alternativi del tribunale di Milano*, nota a Trib. Milano, 17 luglio 2021, in *ilGIUSLAVORISTA, Casi e sentenze del 04 agosto 2021*, p. 3 del testo.

- **PELLACANI G.**, *Il licenziamento del dirigente. Riflessioni sulla coerenza ordinamentale di un microsistema eteropico e prospettive di rimodulazione del paradigma protettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, pp. 1018-1019.
- **PERA G.**, *Dirigente d'impresa o d'azienda*, in *AppNDI*, vol. II, Torino, 1981, p. 1104.
- **PERDONÀ G.**, *Dirigenti e Rapporto di Lavoro*, in **CENDON P.** (diretto da) *fatto&diritto, civile e processo*, Milano, 2014.
- **PERSIANI M.**, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.
- **PERSIANI M.**, *Il licenziamento del dirigente, tra perdita di fiducia e inadempimento*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, p. 1180.
- **PERSIANI M.**, *Lineamenti del potere direttivo*, in **MARTONE M.** (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Tratt. CP*, vol IV, t. I, Padova, 2012, p. 421.
- **PERULLI A.**, *Il lavoro autonomo*, in *Tratt. CM*, XXVII, t. 1, Milano, 1996, p. 203.
- **PERULLI A.**, *La responsabilità del dirigente: deleghe, funzioni e responsabilità, licenziamento disciplinare*, in *Ricerche Giuridiche*, vol I, n. 1, Edizioni Ca'Foscari, 2012, p. 68.
- **PESSI R.**, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989.
- **PESSI R.**, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2018.
- **PESSI R., PISANI C., PROIA G., VALLEBONA A.**, *Jobs Act e licenziamento*, Torino, 2015.
- **PESSI R.**, *Spunti per una riflessione sulla fattispecie lavoro subordinato*, in *Dir. Lav.*, 1987, I, p. 547.
- **PETINO P.**, *Rapporto di amministrazione e rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 1968.
- **PETTINELLI R.**, *Il dirigente, il giudice e il Legislatore: l'impugnazione del licenziamento tra invalidità e "ingiustificatezza"*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, II, p. 284.
- **PILATI A.**, *Lavoro e funzione negli amministratori di società per azioni*, Napoli, 2012.
- **PISANI C.**, *Licenziamento e fiducia*, Milano, 2004.
- *Preavviso e indennità supplementare*, in <https://www.adlabor.it/schemi/dirigenti-risoluzione/dirigenti-risoluzione-preavviso-e-indennita-supplementare/>.
- **PULIATTI P.**, *Il dirigente privato e le sue tutele: un rapporto difficile (forse giunto a composizione)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, pp. 696-697.
- **RIPA A.**, *Dirigenti e giusta causa*, Milano, 2018.
- **RUSSO M.**, *Lavoro e previdenza oggi*, 5/6, 2014, p. 273.
- **SALA CHIRI M.**, *Le categorie dei lavoratori. Dalla tripartizione tradizionale al riconoscimento legislativo dei quadri e degli intermedi*, Milano, 1986.

- **SALAFIA V.**, *Il direttore generale e il direttore amministrativo. Funzioni e responsabilità*, in *Società*, 1997, p. 625 ss.
- **SANDULLI P.**, *Sub art. 18*, in PSOPERETTI U. (diretto da), *Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Milano, 1975.
- **SANTONI F.**, *Il licenziamento discriminatorio del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1991, I, p. 561.
- **SBARRA A.**, *Il licenziamento dei dirigenti*, 2021, in <https://dirigentiindustria.it/notizie/diritto/il-licenziamento-dei-dirigenti.html>.
- **SBARRA A.**, *Il licenziamento del dirigente all'epoca del Covid*, 2021, in <https://dirigentiindustria.it/notizie/diritto/il-licenziamento-del-dirigente-all-epoca-del-covid.html>.
- **SCALISE E.**, *Il dirigente: tra normativa e giurisprudenza*, in *RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA*, marzo 2018, p. 11, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/il-dirigente-tra-normativa-e-giurisprudenza-levoluzione-della-figura-dirigenziale-nel-settore-privato/>.
- **SCOGNAMIGLIO R.**, *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, Napoli, 1969.
- **SCOGNAMIGLIO R.**, *La nozione del dirigente nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, in AA. VV., *La previdenza dei dirigenti d'azienda nel sistema pensionistico*, Milano, 1983.
- **SMURAGLIA C.**, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967.
- **SODO D.**, *Il blocco dei licenziamenti individuali per COVID-19 non si applica al dirigente*, nota a Trib. Roma, 19 aprile 2021, n. 3605, 2021, p. 1 del testo, in <http://www.salvisjuribus.it/il-blocco-dei-licenziamenti-individuali-per-covid-19-non-si-applica-al-dirigente/>.
- **SPAGNUOLO VIGORITA L.**, *Impresa, rapporto di lavoro e continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1969, p. 545.
- **SPAGNUOLO VIGORITA L.**, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, 1967.
- **SPATARO M.**, *Licenziamento collettivo*, 2020, in <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2020/05/12/licenziamento-collettivo>.
- **SPATARO M.**, *Licenziamento disciplinare: garanzie procedurali anche per i dirigenti*, nota a Cass., 20 giugno 2017, n. 15204, 2017, in <https://www.altalex.com/documents/news/2017/06/26/licenziamento-dirigente>.
- **TERLIZZI A.**, *L'indennità supplementare erogata al dirigente è imponibile*, nota a sentenza Cass. civ., 16 febbraio 2012, n. 2196, sez. Trib., in *D&G*, 2012, p. 48.

- **TIMPANARO G.**, *Ancora in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda. Mutata giurisprudenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione*, in *Lav. Prev. Oggi*, 1996, 12, p. 2107.
- **TOMMASINI R.**, *Invaldità (dir. priv.)*, in *Enc. Dir.*, XXII, Milano, 1972, p. 586, nt. 74,
- **TOSI P.**, *Il dirigente d'azienda*, in **MARTONE M.** (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Tratt. CP.*, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, pp. 429-466.
- **TOSI P.**, *Il dirigente d'azienda. Tipologia, e disciplina del rapporto di lavoro*, Milano, 1974.
- **TOSI P.**, *Il licenziamento del dirigente: profili legali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, fasc. 4, p. 387.
- **TOSI P.**, *Intuitus personae e fiducia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 3, p. 541.
- **TOSI P.**, *La questione del licenziamento c.d. disciplinare del dirigente d'azienda*, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1989, suppl. al n. 2, pp. 178-180.
- **TOSI P.**, *Licenziamenti individuali nel rapporto di lavoro. 4) Licenziamento del dirigente*, 2015, in www.treccani.it.
- **TULLINI P.**, *Questioni interpretative in tema di "giusta causa"*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1988, pp. 653-660.
- **VALLEBONA A.**, *Diritto del lavoro*, Torino, 2008.
- **VERZARO M.**, *Il blocco dei licenziamenti si applica anche ai dirigenti? Forse, no*, 2021, in <https://www.rivistalabor.it/7827-2/>.
- **VIANELLO R.**, *Sulla non estendibilità del termine di cui all'art. 32, l. n. 183/2010 al licenziamento ingiustificato del dirigente: la Cassazione sposta la teoria del "doppio binario"*, nota a Cass, 13 gennaio 2020, n. 395, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, II, pp. 320-325.
- **ZAPPIA T.**, *Divieto di licenziamento e dirigenti: è ragionevole l'esclusione?*, nota a Trib. Roma, 26 febbraio 2021, in *ilGIUSLAVORISTA, Quesiti Operativi del 22 marzo 2021*, p. 3 del testo.
- **ZAPPIA T.**, *No a termini di decadenza se il licenziamento del dirigente è privo di giustificatazza*, nota a Cass., 13 gennaio 2020, n. 395, in *ilGIUSLAVORISTA, Quesiti Operativi del 16 maggio 2020*, p. 3 del testo;
- **ZOLI C.**, *La legge n. 183/2010: le novità in materia di licenziamento*, estratto da W.P., in *Libertà lavoro e sicurezza sociale*, 2011, 2, p. 15
- **ZOPPOLI A.**, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, 2000.