



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro

Tesi di laurea triennale

LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE E DIRITTO DI CRITICA

Relatrice:
Ch.ma Prof.ssa Elena Pasqualetto

Laureanda: Martina Bianchini
Matricola n. 1193532

Anno Accademico 2021 – 2022

INDICE

INTRODUZIONE	1
Capitolo I: LA FIGURA DEL DIRIGENTE	
1.1. Nozione di dirigente	2
1.2. Il dirigente e la contrattazione collettiva	3
1.3. L'evoluzione della nozione di dirigente nella giurisprudenza	6
1.4. Il dirigente e la legge: le tutele escluse	9
Capitolo II: IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE	
2.1. Disciplina generale sul licenziamento del dirigente	13
2.2. La nozione di giustificatezza	16
2.3. Il licenziamento illegittimo	20
2.3.1. Il collegio arbitrale	24
2.3.2. L'indennità supplementare	28
Capitolo III: IL DIRITTO DI CRITICA NEL RAPPORTO DI LAVORO	
3.1. Il diritto di critica	32
3.2. Il diritto di critica dei lavoratori subordinati	36
3.3. Il diritto di critica del dirigente	40
BIBLIOGRAFIA	44

INTRODUZIONE

I dirigenti costituiscono la categoria più elevata dei prestatori di lavoro subordinato ex art. 2095 del Codice Civile.

La disciplina legislativa del rapporto di lavoro prevede per i dirigenti non poche differenze rispetto agli altri lavoratori subordinati, il cui fondamento risiede nel particolare vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Tra i tratti distintivi della categoria dirigenziale risulta *ictu oculi* l'esclusione dalle tutele contro i licenziamenti previste dalla l. n. 604 del 15 luglio 1966. Tale esclusione legittima quindi il libero recesso, il licenziamento *ad nutum*. In mancanza di una tutela legale è intervenuta la contrattazione collettiva, che ha inserito nel nostro ordinamento alcune norme contrattuali limitative del libero recesso datoriale, disponendo l'obbligo di motivare il licenziamento del dirigente, pena la dichiarazione di illegittimità del licenziamento stesso, con conseguente sanzione a carico del datore di lavoro. In caso di recesso ingiustificato il datore di lavoro è infatti chiamato alla corresponsione a favore del dirigente dalla c.d. indennità supplementare, la cui misura è determinata dai CCNL. La nozione di giustificatazza coniata dalle parti sociali è una formula fin troppo generica, che ha richiesto l'intervento della giurisprudenza per fornire una corretta interpretazione. Un ulteriore spunto di riflessione circa la particolarità del rapporto di lavoro del dirigente è dato dalla sentenza della Corte di Cassazione del 26 gennaio 2022, n. 2246, in cui viene trattato il delicato tema del diritto di critica garantito ai lavoratori subordinati, nello specifico al dirigente. Il punto nevralgico della questione è quantificare in che misura la libertà di esprimere le proprie opinioni, tutelata dall'art. 21 Cost., è garantita anche ai lavoratori subordinati all'interno dei luoghi di lavoro. Con particolare riferimento al dirigente il diritto di criticare le scelte e l'operato del datore di lavoro si riduce alla luce del ruolo apicale ricoperto all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione all'intensità del vincolo fiduciario che lega i contraenti, al punto tale che la condotta posta in essere dal *manager* può legittimarne il licenziamento.

CAPITOLO I: LA FIGURA DEL DIRIGENTE

1.1. Nozione di dirigente

La definizione della figura del dirigente è un problema che dottrina e giurisprudenza hanno da sempre affrontato cercando di individuare i tratti tipici che distinguono il dirigente dagli altri lavoratori subordinati, in particolare dagli impiegati con funzioni direttive. Al dirigente va infatti applicata una distinta disciplina¹.

Prima dell'entrata in vigore del Codice civile del 1942 l'unico atto normativo significativo per la figura del dirigente è stato il R.D. n. 1130 del 1° luglio 1926, attuativo della l. n. 563 del 3 aprile 1926, in cui, all'art 6, comma 3, era contenuta l'elencazione dei profili professionali dirigenziali. Esso contemplava i direttori tecnici ed amministrativi, altri capi di uffici o di servizi con funzioni analoghe, gli institori e in generale gli impiegati muniti di procura, i quali avevano l'obbligo di aderire ad associazioni sindacali a sé stanti rispetto a quelle degli altri lavoratori subordinati².

Oggi il dirigente rappresenta la categoria più elevata dei lavoratori subordinati. Infatti l'art. 2095 c.c. individua quattro categorie legali di prestatori di lavoro subordinato: i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai³. L'articolo citato però non definisce la figura del dirigente e rimanda alle leggi speciali e all'autonomia privata, nello specifico alla contrattazione collettiva, il compito di individuare i criteri di appartenenza alle singole categorie.

A destare ancor più incertezza sulla figura dirigenziale è stata, inoltre, l'introduzione della categoria del quadro, disciplinata all'art. 2, comma 1, della l. n. 190 del 13 maggio 1985, che recita: *“La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.”*

¹ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”* CEDAM, 2005, p.1

² Art. 6, comma 2, R.D. n. 1130/1926

³ *Comma così sostituito dall'art. 1 della L. 13 maggio 1985, n. 190, riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.*

Il quadro, pur non essendo un dirigente, svolge comunque funzioni di notevole rilievo per l'azienda e quindi risulta difficile tracciare il confine che delimita l'appartenenza alla categoria dei quadri rispetto a quella dei dirigenti, in assenza di specifiche definizioni. Di particolare importanza è di certo la volontà delle parti e quindi una volta che è stato concordato l'inquadramento tra il datore di lavoro e il lavoratore, sarà per quest'ultimo difficile contestare tale inquadramento, se non con la prova che le mansioni da lui svolte siano effettivamente diverse da quelle previste originariamente per il proprio inquadramento contrattuale⁴.

In tempi più recenti sono state elaborate altre definizioni di dirigente dalla legislazione speciale, ma che risultano vincolanti solo nei rispettivi ambiti di applicazione. Possiamo ricordare ad esempio la definizione di dirigente riportata all'art. 2, comma 1, lettera d), del d. lgs n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: il dirigente è *“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;”*.

Nonostante l'intervento del legislatore e delle leggi speciali non è dunque possibile elaborare un'unica vera e propria definizione della categoria dirigenziale di fonte legale⁵.

1.2. Il dirigente e la contrattazione collettiva

Accertata la carenza di una definizione o nozione legislativa della figura dirigenziale che abbia le caratteristiche fondamentali della unicità e valenza generale, la contrattazione collettiva ha tentato di colmare tale vuoto attraverso l'introduzione di nozioni diverse a seconda della categoria produttiva di riferimento.

Possiamo, ad esempio, citare l'art. 1 del CCNL per i dirigenti di aziende industriali del 25 novembre 2009, rinnovato con l'accordo del 30 luglio 2019, che afferma:

⁴ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p.2

⁵ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, Giappichelli Torino, 2020, p. 32

“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.”

Si può anche ricordare l'art. 1 del CCNL per i dirigenti di aziende commerciali del 2 gennaio 2014, rinnovato con l'accordo del 16 giugno 2021, il quale prevede che:

“Sono dirigenti 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.”

Pertanto, sulla base di quanto contenuto nei citati articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro per settore terziario e industria, al di là dell'utilizzo di espressioni diverse, è possibile definire il dirigente come colui che, a norma dell'art. 2094 c.c., ricopre in azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di autonomia e potere decisionale, che manifesta attraverso la possibilità di impartire direttive a tutta l'impresa, o ad una parte autonoma di essa, seppur sotto le direttive dell'imprenditore, al quale rimane vincolato⁶. Egli deve poi essere titolare di poteri gerarchici e funzionali adeguati al ruolo ricoperto; deve inoltre svolgere all'interno dell'azienda incarichi tali da promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa. Il dirigente si caratterizza, quindi, per il fatto di essere un lavoratore subordinato con un elevato grado di responsabilità e che svolge le proprie funzioni in virtù di specifiche competenze professionali che devono essere riferite alla fattispecie dell'attività svolta⁷. La vastità di poteri e autonomia conferiti al dirigente presuppongono, pertanto, un rapporto di notevole fiducia con il datore di lavoro.

⁶ E. Scalise, *“Il dirigente: tra normative e giurisprudenza”*, in Sintesi – Rassegna di giurisprudenza e di dottrina, 2018, p. 10

⁷ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p. 29

I criteri di appartenenza alla categoria dei dirigenti individuati dai contratti collettivi di cui sopra devono far riferimento alle oggettive mansioni svolte dal lavoratore, con la conseguente nullità delle clausole di riconoscimento formale utilizzate in passato⁸, le quali subordinavano l'applicabilità dei contratti collettivi dirigenziali al riconoscimento formale da parte del datore di lavoro. L'attribuzione della qualifica di dirigente, dunque, prescindeva dai compiti effettivamente svolti e si fondava esclusivamente sul riconoscimento formale della categoria da parte del datore di lavoro in sede di assunzione o nel corso del rapporto di lavoro. Le clausole di riconoscimento formale consentivano così operazioni di sovra inquadramento, dal momento che potevano essere considerati dirigenti anche coloro che in concreto non svolgevano un'attività lavorativa tale da integrare i requisiti fissati dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dirigenziale e, al contrario, operazioni di sbarramento, in quanto l'effettivo svolgimento di funzioni dirigenziali non aveva rilievo se non c'era stata la nomina da parte del datore di lavoro⁹. La giurisprudenza si è occupata del problema e con la sentenza della Cassazione a Sezioni Unite, n. 5031 del 10 ottobre 1985 ha dichiarato la nullità delle clausole di riconoscimento formale:

“Anche con riguardo alla qualifica di dirigente, il diritto del dipendente all'attribuzione della qualifica medesima, in conseguenza dello svolgimento in concreto delle relative mansioni, non può restare escluso dalla clausola contrattuale che preveda in proposito la necessità di un formale riconoscimento da parte del datore di lavoro stante la nullità di tale patto (art. 2095 comma 2 c.c.)¹⁰.”

È infatti chiaro che l'arbitrio di una delle parti non può determinare l'appartenenza di un lavoratore ad una categoria piuttosto che ad un'altra, ma con ciò non si intende che, nel caso in cui il datore di lavoro voglia “premiare” un dipendente assegnandogli la qualifica di dirigente anche in assenza dell'effettivo svolgimento delle mansioni tipiche, non lo possa fare. Tale premio, che però mette il lavoratore nella condizione di essere

⁸ A. Vallebona, “Breviario di diritto del lavoro”, Giappichelli Torino, 2018, p. 250

⁹ R. Gilardi, “Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”, cit. p.47

¹⁰ Cass., Sezioni Unite, 15 ottobre 1985, n.5031, GCM, 1985, fasc. 10

liberamente licenziato, non ha niente in comune con la nullità delle clausole di riconoscimento formale¹¹.

Nei contratti collettivi nazionali di lavoro le clausole di questo genere sono oggi scomparse: il vigente CCNL dei dirigenti industriali ha abbandonato del tutto la precedente clausola di riconoscimento e, perché non sussistessero dubbi, ha specificamente previsto, all'art. 1, comma 3 che:

“L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.”

Nel CCNL per i dirigenti nel settore del commercio è invece del tutto assente una clausola di questo tipo.

1.3. L'evoluzione della nozione di dirigente nella giurisprudenza

Il primo intervento della giurisprudenza diretto a definire la figura del dirigente è la sentenza della Corte Costituzionale n. 121 del 6 luglio 1972, che si pronuncia in merito alla questione di legittimità costituzionale sollevata nei confronti dell'art. 10 della l. 604 del 15 luglio 1966, nella parte che esclude i dirigenti dalle tutele sui licenziamenti individuali previste, invece, per le altre categorie di lavoratori subordinati.

In tale sede la Corte ha dichiarato l'infondatezza della questione di costituzionalità così posta, ritenendo che il dirigente assuma in azienda una posizione diversa da quella di un impiegato o di un operaio, poiché il rapporto con l'imprenditore si caratterizza per una maggiore collaborazione ed un rapporto fiduciario molto più “stretto” rispetto agli altri lavoratori¹². La figura del dirigente è stata quindi descritta con estrema chiarezza dalla Corte Costituzionale, la quale ha ritenuto che l'attività del dirigente debba concretizzarsi in una serie di elementi, non necessariamente presenti nella loro totalità, che sono: la collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo

¹¹ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit. p.10 e p. 12

¹² M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p.20

complesso od in un ramo importante 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 essa, anche senza poteri 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 intraaziendale¹³. Dall'analisi di tali indici emerge quella che per la Corte è l'essenza della figura del dirigente, di un soggetto, cioè, che occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinato e che, sul versante del rapporto con il datore di lavoro, rappresenta il collaboratore che lo sostituisce o lo assiste nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie¹⁴.

Ed è proprio per il ruolo rivestito all'interno della struttura aziendale e per le funzioni attribuitegli, in particolare la sostituzione al datore di lavoro, che la giurisprudenza dell'epoca aveva identificato il dirigente come l'*alter ego* dell'imprenditore. Secondo la Corte c'era un unico dirigente, corrispondente alla figura del c.d. *alter ego*: chi non era *alter ego*, non era dirigente¹⁵. Questo orientamento giurisprudenziale, però, delimitava fortemente l'attribuzione della qualifica di dirigente, conferendola esclusivamente a coloro i quali ricoprivano un ruolo apicale nell'organigramma aziendale e che possedevano ampissimi poteri decisionali. Al dirigente apicale si contrapponeva, tuttavia, la figura del c.d. *pseudo-dirigente*, detto anche dirigente per convenzione: si trattava di un semplice impiegato dotato di funzioni direttive e di poteri di iniziativa ridotti, preposto a svolgere la propria attività presso un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto, sotto il controllo dell'imprenditore, al pari di un ordinario dipendente¹⁶.

La giurisprudenza più recente ha cambiato il proprio orientamento, superando la precedente visione del modello unico del dirigente *alter ego*. Si può citare in tale senso la sentenza della Cassazione n. 12860 del 28 dicembre 1998, la quale avverte che la figura di dirigente disegnata come *alter ego* dell'imprenditore "non risponde agli attuali assetti

¹³ Corte Cost. 6 luglio 1972, n. 121

¹⁴ R. Gilardi, "Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.", cit., p.66

¹⁵ R. Gilardi, "Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.", cit., p.67

¹⁶ E. Scalise, "Il dirigente: tra normative e giurisprudenza", cit., p.11

organizzativi delle imprese, specie se di rilevanti dimensioni, caratterizzate da un pluralità di dirigenti, di diverso livello, nell'ambito di un diffuso decentramento dei poteri decisionali¹⁷". I tempi però non erano ancora abbastanza maturi per un definitivo cambiamento¹⁸. Per giungere a riconoscere la qualifica di dirigente non solo a coloro che ricoprano un ruolo di vertice all'interno dell'impresa si attende infatti la sentenza della Cassazione n. 14835 del 24 giugno 2009 che afferma:

“La qualifica di dirigente non spetta al solo prestatore di lavoro che, come "alter ego" dell'imprenditore, ricopra un ruolo di vertice nell'organizzazione o, comunque, occupi una posizione tale da poter influenzare l'andamento aziendale, essendo invece sufficiente che il dipendente, per l'indubbia qualificazione professionale, nonché per l'ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità [...]”¹⁹”.

Alla luce delle nuove esigenze di un mondo lavorativo in rapido cambiamento, la figura del dirigente viene oggi delineata tenendo conto dell'articolazione interna dell'azienda e della diversificazione dei ruoli; l'esigenza di un organigramma più agile, ma comunque connotato da diversi livelli di responsabilità ed autonomia. Si assiste, pertanto, all'abbandono della precedente visione monolitica del dirigente *alter ego* o sostituto dell'imprenditore: al dirigente apicale, quindi, si affiancano una serie di figure intermedie, dotate comunque di alta professionalità e di un discreto livello di autonomia gestionale e responsabilità²⁰, come, ad esempio, i dirigenti minori, definiti come coloro che hanno ampia autonomia decisionale, per lo meno su una parte dell'azienda, seppure coordinati da altri dirigenti.

¹⁷ Cass., 28 dicembre 1998, n. 12860

¹⁸ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p.69

¹⁹ Cass., 24 giugno 2009, n. 14835

²⁰ E. Scalise, *“Il dirigente: tra normative e giurisprudenza”*, cit., p.11

1.4. Il dirigente e la legge: le tutele escluse

Come si è visto, il rapporto di lavoro del dirigente si contraddistingue, rispetto agli altri rapporti di lavoro subordinato, per il particolare vincolo fiduciario che lega al datore di lavoro il lavoratore, il quale spesso è chiamato a fare le veci del datore nei confronti del restante personale. Proprio per il fatto che il legame tra il dirigente e l'imprenditore è caratterizzato da un elevato grado di fiducia, al rapporto di lavoro dirigenziale è applicata una normativa distinta da quella degli altri dipendenti. La disciplina legale del rapporto di lavoro dei dirigenti si caratterizza per l'esclusione di alcune tutele, come, ad esempio, quella in materia di contratto a tempo determinato, di orario di lavoro, di patto di non concorrenza e, soprattutto, di licenziamento.

In tema di contratto a tempo determinato l'originaria previsione contenuta nella l. n. 230 del 18 aprile 1962 consentiva: “[...] la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del Codice civile.”²¹

La stessa formula è poi transitata ed è stata riproposta anche nelle successive disposizioni in materia, con degli adattamenti: dapprima nell'art. 10, comma 4, d.lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, in cui sono stati eliminati gli aggettivi “amministrativi e tecnici” affiancati alla categoria. Con la stessa riforma del 2001 l'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina è stata parzialmente temperata dall'affermazione della vincolatività del principio di non discriminazione e della regola della computabilità dei dirigenti assunti a tempo determinato ai fini dell'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori, contenuti rispettivamente negli artt. 6 e 8 del d.lgs. 368 del 6 settembre 2001²². Riguardo la disciplina vigente, all'art 29, comma 2, lettera a) del d. lgs n. 81 del 15 giugno 2015, si prevede che la stipulazione di contratti a termine per i dirigenti sia sempre possibile e, per effetto di un'esclusione totale, non si applichino le regole formali, quelle sostanziali e le

²¹ Art. 4, l. n. 230 del 18 aprile 1962

²² R. Gilardi, “*Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.*”, cit., p.38

sanzioni previste con riferimento alle altre categorie di lavoratori subordinati. In sostanza, dunque, il datore di lavoro non deve rispettare i limiti causali, temporali e quantitativi e non deve neppure applicare le regole sulle proroghe ed i rinnovi del contratto a termine in essere con un dirigente. Gli unici limiti da rispettare sono la durata massima del contratto stipulato, che non può superare i cinque anni, e obbligatorietà della forma scritta, come previsto, ad esempio, dall'art. 2 del CCNL per i dirigenti del settore del commercio: *“L'assunzione o la nomina del dirigente devono risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato: [...]”*

c) l'eventuale apposizione del termine per i dirigenti assunti a tempo determinato”.

Il dirigente può recedere dal contratto trascorsi tre anni, dando il preavviso previsto dalla contrattazione collettiva. Ciò rappresenta una norma di favore per il dirigente: infatti, nel caso di rapporto a termine, la regola generale stabilisce che chi recede dal rapporto prima dello scadere del termine deve corrispondere all'altra parte le retribuzioni dovute da allora fino alla naturale scadenza del contratto. Circa il limite quinquennale la giurisprudenza ha specificato che questo non è il termine finale massimo entro cui deve essere contenuto il rapporto di lavoro, comprensivo di eventuali proroghe o rinnovi, bensì il vincolo di durata massima del singolo contratto²³. La stessa giurisprudenza ha, inoltre, chiarito che i contratti a tempo determinato dei dirigenti non godono della disciplina generale dei contratti di lavoro a tempo determinato con la conseguente non applicabilità della sanzione della conversione automatica del rapporto a tempo indeterminato al superamento del termine. La prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine di legge viene qualificata come prestazione di fatto ex art. 2126, comma 2, c.c. e consente al dirigente il solo pagamento della retribuzione spettante²⁴.

Anche in materia di orario di lavoro la normativa da applicare alla categoria dirigenziale risulta essere differente rispetto a quella degli altri lavoratori. La vigente normativa in materia, in particolare il R.D.L. n. 692 del 15 marzo 1923 (convertito con la l. n. 473 del 17 aprile 1925), la l. n. 370 del 22 febbraio 1934, nonché la l. n. 196 del 24 giugno 1997,

²³Cass., 10 luglio 2017, n. 17010

²⁴ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p.40

che per lungo tempo hanno disciplinato le limitazioni sull'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati ed il riposo domenicale e settimanale, escludevano categoricamente i dirigenti dalla loro applicazione²⁵. Oggi le disposizioni di legge in materia di orario di lavoro si applicano ai dirigenti solo con riferimento alle previsioni in materia di riposo settimanale, ferie e limitazioni dell'orario notturno. Il d.lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, emanato in attuazione delle direttive UE n. 104 del 23 novembre 1993 e n. 34 del 22 giugno 2000, all'art. 17, comma 5, prevede esplicitamente che le regole in materia di orario normale di lavoro, durata massima della prestazione lavorativa, lavoro straordinario, riposo giornaliero e pausa non si applicano ai dirigenti, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di rispettare i principi generali circa la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale delimitazione trova fondamento, ancora una volta, nelle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dai dirigenti, la cui prestazione lavorativa non può essere misurata o predeterminata. Ne consegue, dunque, che se il dirigente presta la propria attività oltre l'orario normale di lavoro, non ha diritto ad alcun compenso per il lavoro straordinario, essendo la sua retribuzione determinata in base alla qualità e non alla quantità della prestazione resa²⁶. La differenza di trattamento riservata ai dirigenti rispetto agli altri lavoratori ha costretto l'intervento della giurisprudenza, la quale ha dichiarato, dapprima con la sentenza n. 101 del 7 maggio 1975, legittima l'esclusione dei dirigenti dalle tutele sull'orario di lavoro, affermando che non sussiste l'esigenza del limite orario legale per la speciale categoria di prestatori di lavoro subordinato costituita da coloro ai quali è attribuita la qualifica di dirigente²⁷. I giudici di legittimità hanno ritenuto, però, opportuna la necessità di introdurre delle limitazioni all'ampia libertà che il legislatore aveva dato al datore di lavoro, affermando che un limite quantitativo globale sull'orario di lavoro, sebbene non stabilito dalla legge, sussiste sempre, anche per il personale direttivo, a tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori²⁸. Pertanto è consentito al giudice esercitare un controllo sulla

²⁵ R. Gilardi, *"Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina."*, cit., p.34

²⁶ E. Scalise, *"Il dirigente: tra normative e giurisprudenza"*, cit., p.13

²⁷ Corte Cost., 7 maggio 1975, n. 101

²⁸ C. Cardarello, *"Il dirigente. La categoria. Le peculiarità del rapporto. Il licenziamento"*, cit., p.97

ragionevolezza circa la durata della prestazione lavorativa pretesa dal datore di lavoro in relazione alle obiettive caratteristiche dell'attività svolta. La giurisprudenza più recente afferma che superata la soglia oltre la quale l'ulteriore estensione della prestazione lavorativa non può più considerarsi ragionevole il giudice potrebbe ritenere insufficiente la controprestazione retributiva e, quindi, riconoscere in capo al dirigente il diritto di un'adeguata remunerazione per il lavoro straordinario prestato²⁹. Il diritto al compenso per lavoro straordinario può sorgere in capo al dirigente, inoltre, nel caso in cui la contrattazione collettiva, la prassi aziendale o il contratto individuale delimiti un orario normale di lavoro anche per la categoria dirigenziale e questo venga in concreto superato. Un'ulteriore particolarità che merita di essere affrontata riguarda la diversa disciplina applicata al dirigente circa la durata del patto di non concorrenza, fissata dall'art 2125, comma 2 del c.c. in cinque anni:

“[...] La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura indicata dal comma precedente.”

Si parla, dunque, del periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, quando il vincolo dell'obbligo di fedeltà è venuto meno. La differenziazione meramente quantitativa rispetto alle altre categorie di lavoratori è collegata al maggior danno e grave pregiudizio che il dirigente potrebbe provocare all'azienda in virtù della sua professionalità, delle sue conoscenze, soprattutto di natura tecnica, e delle informazioni acquisite durante il rapporto di lavoro³⁰.

²⁹ Cass., 21 agosto 2003, n. 12301

³⁰ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p.33

CAPITOLO II: IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

2.1. La disciplina legale sul licenziamento del dirigente

Le particolarità che differenziano la figura dirigenziale dagli altri lavoratori subordinati si manifestano soprattutto con riferimento alle norme e alle tutele applicabili in caso di licenziamento.

Nel codice civile il recesso dal contratto di lavoro subordinato è disciplinato dagli artt. 2118 e 2119, i quali prevedono che ciascuno dei contraenti possa recedere liberamente, senza quindi fornire alcuna motivazione, dal contratto a tempo indeterminato, rispettando i termini di preavviso³¹ e senza preavviso qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, sia nel contratto a termine sia nel contratto a tempo indeterminato³².

Stando quindi alla normativa codicistica non ci sono particolari obblighi a carico del datore di lavoro che voglia procedere con il licenziamento di un lavoratore, se non il vincolo di rispettare i termini di preavviso fissati dai contratti collettivi.

Con la l. n. 604 del 15 luglio 1966 sono state però successivamente introdotte quelle che vengono definite le “norme limitative dei licenziamenti individuali”, con le quali si stabiliscono i requisiti per poter legittimamente procedere al licenziamento di un lavoratore³³. Il primo requisito è il c.d. requisito formale, sancito nell’art. 2 della sopracitata legge, il quale stabilisce l’obbligo per il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, di comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore. Il secondo requisito è il c.d. requisito sostanziale e cioè la necessità della sussistenza, a sostegno del licenziamento, di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

³¹ Art. 2118 c.c., “*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*”

³² Art. 2119 c.c., “*Recesso per giusta causa*”

³³ C. Matarca, “*Licenziamento individuale ad nutum e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale*”, in Sintesi – Rassegna di giurisprudenza e di dottrina, 2018, p. 33

L'art. 1 della citata legge stabilisce infatti che

“il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile o per giustificato motivo.”

E l'art. 3 stabilisce che:

“Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.”

Il licenziamento per giustificato motivo può essere dunque di tipo soggettivo o oggettivo.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo riguarda dei comportamenti, atti o situazioni posti in essere dal lavoratore che giustificano il recesso, ma non sono di gravità tale da comportare la cessazione immediata del rapporto di lavoro. Il giustificato motivo oggettivo riguarda, invece, delle situazioni di fatto in cui si trova l'impresa, che determinano la necessità della cessazione del rapporto di lavoro. Il caso tipico di giustificato motivo oggettivo è la soppressione del posto di lavoro³⁴. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo il lavoratore ha diritto a ricevere il preavviso, oppure l'indennità sostitutiva, la cui durata è stabilita dal contratto collettivo.

La nozione di giusta causa è prevista all'interno dell'art. 2119 c.c. e consiste in un comportamento del lavoratore di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, neppure in via temporanea, determinando, cioè, il licenziamento in tronco. In questo caso al lavoratore non viene dunque riconosciuto il diritto al preavviso³⁵. I concetti di cui sopra non sono estendibili, però, in modo automatico al rapporto di lavoro del dirigente. Infatti l'art. 10 della l. n. 604/1966 limita il campo di applicazione delle tutele, stabilendo che:

“Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestono la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'art. 2095 del Codice Civile [...]”,

³⁴ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p.254 - 255

³⁵ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p.256

escludendo esplicitamente i dirigenti. Nonostante qualche iniziale perplessità da parte della dottrina, la giurisprudenza risulta pacifica nel ritenere legittima l'esclusione del personale dirigenziale dalle tutele contenute nella l. n. 604/1966, come stabilito dalla nota sentenza della Corte Costituzionale del 6 luglio 1972, n. 121, la quale si è pronunciata in merito alla questione di costituzionalità sollevata nei confronti dell'art. 10, nella parte in cui esclude i dirigenti dalle tutele previste per i licenziamenti individuali, dichiarando legittima l'esclusione del dirigente dal momento che il rapporto tra il dirigente e il datore di lavoro è caratterizzato da una collaborazione e un vincolo fiduciario più stretto rispetto a quello degli altri lavoratori dipendenti.

Successivamente, con la riforma di cui alla l. n. 108 del 11 maggio 1990, è stato esteso l'obbligo della forma scritta anche per il licenziamento del dirigente.

L'obbligo legale della forma scritta *ad substantiam* per il licenziamento del dirigente ha resistito anche dalle successive e ulteriori modifiche della normativa sul recesso individuale, tra tutte la l. n. 92 del 28 giugno 2012 (c.d. Riforma Fornero) e il d.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015. Infatti l'attuale art. 2 della l. n. 604/1966, prevede che:

“Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.”

Ne consegue che il licenziamento del dirigente intimato senza il rispetto della regola che ne impone la forma scritta è da considerarsi inefficace e quindi non produttivo di effetti. Si può osservare tuttavia che, in base alla normativa legale, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto il licenziamento al dirigente, rispettando i termini di preavviso stabiliti dai contratti collettivi, ma non sussiste alcun dovere di motivare la propria decisione. Sono le peculiari caratteristiche del rapporto di lavoro dirigenziale, in

particolare il legame fiduciario tra il datore di lavoro e il dirigente, che legittimano il licenziamento del dirigente *ad nutum* (con un cenno del capo), quindi in assenza di motivazione. Si determina così, in via teorica, una maggiore semplicità nello scioglimento del rapporto di lavoro dirigenziale³⁶. Tuttavia qualora si ravvisi una giusta causa, ossia un comportamento del dirigente talmente grave da giustificare un provvedimento di licenziamento in tronco, è applicabile l'art. 2119 c.c. anche al dirigente, ed in questo caso il datore di lavoro dovrà motivare il recesso per far emergere l'effettiva sussistenza di una giusta causa³⁷ e per essere esonerato dal preavviso egli dovrà inoltre seguire la procedura ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, trattandosi di licenziamento disciplinare.

In questa particolare fattispecie, caratterizzata dal notevole grado di fiducia che contraddistingue il rapporto dirigente / imprenditore, i casi in cui si configura giusta causa di licenziamento sono oltretutto più numerosi rispetto a quelli che operano per gli altri lavoratori. Il comportamento del dirigente dovrà, pertanto, essere valutato con maggior rigidità e rigore rispetto agli altri lavoratori. Potrebbero cioè configurarsi situazioni in cui delle condotte, non riconducibili a giusta causa se poste in essere da operai o impiegati, possono invece giustificare la risoluzione del rapporto dirigenziale³⁸. Sarà poi compito del giudice di merito stabilire l'esistenza della giusta causa valutando, nel caso concreto, se la gravità del comportamento o dell'inadempienza posta in essere dal dirigente sia tale da ledere in modo irrecuperabile il legame fiduciario tra le parti e, quindi, legittimare una sanzione quale quella espulsiva.

2.2. La nozione di giustificatezza

La mancanza di previsioni legali che richiedono una specifica ragione per procedere al licenziamento del dirigente ha sollecitato l'intervento della contrattazione collettiva, che

³⁶ C. Maticera, "Licenziamento individuale *ad nutum* e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale", cit., p.34

³⁷ M. Berruti, "Il rapporto di lavoro del dirigente", cit., p.251

³⁸ C. Maticera, "Licenziamento individuale *ad nutum* e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale", cit., p.38

ha inserito nel nostro sistema alcune norme contrattuali che limitano il libero recesso datoriale. La contrattazione collettiva dei dirigenti di aziende industriali, ad esempio, prevede che il dirigente, nel caso in cui ritenga che licenziamento non sia sorretto da una giusta motivazione, può fare ricorso al Collegio Arbitrale, il quale, ove riconosca il licenziamento ingiustificato, dispone a carico dell'azienda il pagamento di una penale, la c.d. "indennità supplementare", a titolo di risarcimento del danno³⁹ Le parti sociali stabiliscono, perciò, che il licenziamento dei dirigenti debba essere giustificato.

Tale obbligo è ripreso inoltre nell'art. 22 del CCNL dei dirigenti industriali il quale, dopo aver ribadito, al primo comma, che la comunicazione del recesso deve avvenire per iscritto, al secondo comma afferma che:

“Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.”

Una disposizione simile è contenuta anche in altri CCNL, ad esempio nell'art. 39, primo comma, del CCNL dei dirigenti del settore commerciale, che dice:

“Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicare contestualmente la motivazione.”

L'obbligo di motivare il licenziamento del dirigente, introdotto dai contratti collettivi, fa riferimento al concetto di *giustificatezza*, che è diverso rispetto a quello di giustificato motivo e giusta causa ex art. 1 l. n. 604 del 15 luglio 1966. La stessa contrattazione collettiva, però, non ha fornito una definizione univoca di cosa si intenda per *giustificatezza* del licenziamento, creando un non facile problema interpretativo⁴⁰. La mancanza di una nozione contrattuale ha richiesto l'intervento della giurisprudenza per l'individuazione dei criteri interpretativi. Ad esempio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 3121 del 17 febbraio 2015, ha affermato che anche per i dirigenti è necessaria la presenza di una giustificazione per legittimare il licenziamento, che evidenzia la lesione del vincolo fiduciario, ma ha anche chiarito che *“la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro*

³⁹ Art. 19, comma 15, CCNL Dirigenti industriali, 30 luglio 2019

⁴⁰ V. Pomarici, *“Il licenziamento dei dirigenti, tra giustificatezza, ipotesi peculiari e garanzie procedurali”*, in *Ventiquattrore Avvocato*, n. 7, 2021, pp. 29 -43

dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1, legge n. 604/1966⁴¹”. È da ritenersi pacifico, quindi, che la nozione di giustificatezza introdotta dalla contrattazione collettiva non può essere fatta coincidere con le nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo.

In particolare la giustificatezza può essere, al pari del giustificato motivo, di tipo soggettivo o oggettivo. Con riferimento al profilo soggettivo si precisa che non è necessaria una verifica analitica delle specifiche circostanze che motivano il licenziamento del dirigente. Infatti è sufficiente una valutazione globale volta ad escludere l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a situazioni o atti posti in essere dal dirigente idonei a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente⁴². La giurisprudenza ha inoltre rilevato che, ai fini della giustificatezza soggettiva, possono, a seconda delle circostanze, determinare la rottura del rapporto fiduciario tra il dirigente e il datore di lavoro, quindi legittimare il licenziamento, anche la semplice inadeguatezza del lavoratore a ricoprire la carica di dirigente, o un'importante deviazione dai vertici aziendali, nonché un comportamento extra lavorativo che incida negativamente sull'immagine aziendale⁴³. Nell'ambito di un licenziamento determinato da circostanze attinenti alla sfera soggettiva del dirigente è dunque necessario fare una distinzione tra il recesso datoriale fondato su giusta causa e quello determinato da giustificatezza soggettiva. La giusta causa consiste in un fatto compiuto dal dirigente che determina una grave lesione della fiducia che il datore di lavoro ripone sul lavoratore, tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto. La giustificatezza soggettiva, invece, è da collegare alla presenza di altre valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo, apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede⁴⁴

Dal punto di vista oggettivo la giustificatezza può riferirsi ad esempio a esigenze connesse ad una ristrutturazione aziendale, finalizzata ad una gestione più economica dell'attività

⁴¹ Cass., 17 febbraio 2015, n. 3121; cfr. anche Cass., 3 giugno 2013, n.13918

⁴² Cass., 17 marzo 2014, n. 6110

⁴³ Cass., 1° febbraio 2012, n. 1424,

⁴⁴ V. Pomarici, *“Il licenziamento dei dirigenti, tra giustificatezza, ipotesi peculiari e garanzie procedurali”*, cit.

d'impresa, alla soppressione del posto di lavoro occupato dal dirigente, ovvero alla cessazione dell'attività di impresa.

L'ampiezza della nozione di giustificatezza, sotto il profilo oggettivo, comporta anche che la posizione assegnata al dirigente all'interno dell'organizzazione aziendale possa, nel tempo, divenire non più adeguata allo sviluppo delle strategie d'impresa del datore di lavoro nell'esercizio della propria attività e quindi rendere, anche solo per una minore utilità, giustificata la sua espulsione⁴⁵. La giurisprudenza più recente, con sentenza della Corte di Cassazione n. 34976 del 17 novembre 2021, ha affermato, inoltre, che ai fini del licenziamento del dirigente la giustificatezza per ragioni oggettive può verificarsi per ragioni concernenti le esigenze di riorganizzazione aziendale, ma che tali ragioni non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto, o con una situazione di crisi aziendale tale da rendere particolarmente onerosa la continuazione, in quanto deve esservi un bilanciamento tra il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il metro su cui si misura la legittimità del licenziamento del dirigente, e la libertà di iniziativa economica garantita nell'art. 41 Cost.⁴⁶ Inoltre il datore di lavoro che intende procedere con il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore, non inquadrato nella categoria dirigenziale, ha l'obbligo preventivo di verificare tutte le possibilità di collocamento all'interno dell'azienda del lavoratore e, solo dopo aver constatato che non è possibile utilizzare il soggetto per altre mansioni, potrà procedere con il licenziamento. Si tratta del c.d. *repêchage*, diritto che non sussiste, invece, per il dirigente a fronte di un licenziamento intimato per giustificatezza oggettiva⁴⁷.

Il concetto di giustificatezza, come si è visto, è più ampio rispetto a quello di giustificato motivo e giusta causa, tanto che un comportamento che non costituisce un valido motivo di licenziamento se posto in essere da un impiegato, può legittimare, invece, il licenziamento di un dirigente. Tale diversità di trattamento è fondata sul diverso e più

⁴⁵ Cass., 11 giugno 2008, n.15496,

⁴⁶ Cfr. anche Cass., 21 agosto 2018, n. 20876

⁴⁷ M. Berruti, *"Il rapporto di lavoro del dirigente"*, cit., p.255

stretto rapporto fiduciario tra il dirigente e il datore di lavoro⁴⁸. L'ampiezza della definizione si estende fino a comprendere qualsiasi motivo di recesso da parte del datore di lavoro, purché non sia di natura discriminatoria e che ne escluda l'arbitrarietà, con i soli limiti del rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede. La giustificatezza esige, in ogni caso, che il motivo addotto nella lettera di licenziamento sia reale⁴⁹ e che il licenziamento sia collegabile o ad un comportamento posto in essere dal dirigente in contrasto con la politica aziendale, oppure ad una situazione organizzativa aziendale che comporta il venire meno della posizione dirigenziale.

Si può affermare, sulla base delle numerose interpretazioni giurisprudenziali, che la valutazione circa la giustificatezza del licenziamento si svolge principalmente da un punto di vista negativo, ossia è volta a verificare l'assenza di ragioni discriminatorie, pretestuose o meramente arbitrarie nel licenziamento intimato, piuttosto che identificare i presupposti idonei a giustificare il licenziamento del dirigente⁵⁰.

2.3. Il licenziamento illegittimo del dirigente

La tutela prevista in caso di licenziamento illegittimo del dirigente può essere di natura legale o convenzionale, a seconda delle cause che qualificano come illegittimo il recesso datoriale⁵¹. Con riferimento alla tutela legale è necessario citare l'art. 18, primo comma, della l. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), all'intero del quale sono riassunte alcune ipotesi di licenziamento vietato. Tali fattispecie si riferiscono ai casi di licenziamento discriminatorio, licenziamento intimato in concomitanza di matrimonio ex art. 34 del d.lgs. n. 168 dell'11 aprile 2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, licenziamento

⁴⁸ M. Berruti, *"Il rapporto di lavoro del dirigente"*, cit., p.273

⁴⁹ P. Dui, *"Il licenziamento del dirigente e la tutela convenzionale"* in Guida al Lavoro, 2022, n.7, p.2-17

⁵⁰ C. Matacera, *"Licenziamento individuale ad nutum e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale"*, cit., p.37

⁵¹ V. Pomarici, *"Il licenziamento dei dirigenti, tra giustificatezza, ipotesi peculiari e garanzie procedurali"*, cit.

riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge ovvero determinato da un motivo illecito ex art. 1345 c.c.⁵². La riforma legislativa realizzata con la l. n. 92 del 28 giugno 2012 ha previsto, per i casi sopra elencati di licenziamento viziato da nullità, e analogamente per il licenziamento in difetto di forma scritta, che anche il dirigente ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. Già in precedenza l'art. 3 della l. n. 108 dell'11 maggio 1990 aveva sanzionato il licenziamento discriminatorio del dirigente con la reintegrazione nel posto di lavoro. Pertanto l'attuale disposizione contenuta nell'art. 18 della l. n. 300 del 20 maggio 1970 (così come modificato dalla l. n. 92 del 28 giugno 2012) dissolve ogni dubbio sul regime sanzionatorio nei casi di nullità del licenziamento del dirigente, diversi da quello discriminatorio, a cui si applica la c.d. tutela reintegratoria piena⁵³. Il giudice, verificata la nullità del licenziamento, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro e contestualmente lo condanna al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo un'indennità pari alle retribuzioni perse dalla data del licenziamento alla data dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso la somma risarcitoria non può essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il dirigente ha inoltre diritto, per lo stesso periodo, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali da parte del datore di lavoro⁵⁴. Il terzo comma del citato art. 18 prevede la possibilità per il dirigente:

*“[...] di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.
[...]”*

Tale regime sanzionatorio trova applicazione a prescindere dalla data di assunzione del lavoratore. Il dirigente, infatti, è stato escluso dall'ambito del d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 che differenzia la tutela per i lavoratori, in caso di licenziamento illegittimo, a

⁵² Art. 18, comma 1, l. n. 300 del 20 maggio 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 28 giugno 2012

⁵³ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p. 168

⁵⁴ Art. 18, comma 2, l. n. 300 del 20 maggio 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 28 giugno 2012

seconda che siano stati assunti prima o dopo l'entrata in vigore del decreto stesso⁵⁵. In particolare l'art. 1, primo comma, afferma:

“Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.”

La tutela legale di tipo reintegratorio è prevista, in ogni caso, solo al verificarsi delle ipotesi sopra citate, di licenziamento nullo o intimato oralmente. Per tutte le altre fattispecie il regime di tutela a favore del dirigente è di natura convenzionale, in quanto stabilito dal CCNL applicato al singolo rapporto di lavoro. I contratti collettivi consentono, infatti, al dirigente, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia privo di motivazione, cioè ingiustificato, di ricorrere, in alternativa al giudice ordinario, ad un collegio arbitrale, entro un termine di 30 giorni dalla data della comunicazione del licenziamento. Il CCNL dei dirigenti industriali, rinnovato con accordo del 30 luglio 2019, ad esempio:

“3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della Federmanager, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.⁵⁶”

Analogamente anche il CCNL per i dirigenti nel settore del commercio, afferma:

“2. [...] il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita

⁵⁵ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p. 168

⁵⁶ Art. 22, comma 3, 4, CCNL dirigenti industriali 30 luglio 2019

contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata o a mezzo Pec, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. [...]”⁵⁷.

Per espressa previsione dei contratti collettivi tale facoltà è, però, esclusa nel caso in cui il dirigente licenziato abbia raggiunto i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia. Infatti il comma 6 dell’art. 22 CCNL dirigenti industriali 30 luglio 2019 recita:

“Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.”

Una simile disposizione è ripresa anche dal CCNL dirigenti nel settore del commercio, accordo 16 giugno 2021, in particolare all’art. 39, comma 4. La *ratio* di tale esclusione risiede nella facoltà di recedere liberamente, *ad nutum*, riconosciuta al datore di lavoro dall’art. 4, comma 2, della legge n. 108 dell’11 maggio 1990, nel caso in cui il lavoratore abbia maturato il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia⁵⁸. Pertanto il datore di lavoro che intende licenziare un dipendente, anche dirigente, che ha maturato il diritto alla pensione di vecchiaia non è tenuto a motivare la propria decisione. Poiché il licenziamento *ad nutum*, a seguito del conseguimento dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia, risulti legittimo, è necessario che tali requisiti siano effettivamente maturati già al momento dell’intimazione del licenziamento stesso. Al contrario, cioè quando il licenziamento interviene prima della maturazione del diritto alla pensione, lo stesso risulterà illegittimo. In caso in cui, invece, il datore di lavoro procede con il licenziamento di un dipendente, anche appartenente alla categoria dirigenziale, prima che

⁵⁷ Art. 39, comma 2, 3, CCNL dirigenti commercio, accordo 16 giugno 2021

⁵⁸ P. Melpignano & M. Marzani, “Il licenziamento del dirigente per ragioni di età”, in Management-Dirigentiindustria.it, 2022

questo abbia maturato i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia, e motiva tale ricorso con la vicinanza al trattamento pensionistico, o sia comunque possibile dimostrare che l'unica ragione giustificatrice del licenziamento è data dall'età anagrafica del dipendente, il licenziamento è nullo per violazione della normativa in tema di discriminazione connessa all'età, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena, come previsto sia dall'art. 3 della l. n. 108 dell'11 maggio 1990, sia dall'art. 18 della l. n. 300 del 20 maggio 1970 (così come modificato dalla l. n. 92 del 28 giugno 2012)⁵⁹.

In ogni caso, nel momento in cui il dirigente impugna il suo licenziamento per mancata motivazione, l'onere di provare la giustificatezza del recesso di fronte all'autorità giudiziaria o al Collegio arbitrale incombe sul datore di lavoro, dal momento che egli è tenuto a giustificarne, per iscritto, i motivi⁶⁰. Una volta accertata l'illegittimità del licenziamento il collegio, o il giudice, condanna il datore di lavoro al pagamento della c.d. indennità supplementare al lavoratore, la cui natura è meramente risarcitoria.

2.3.1. Il collegio arbitrale

Come si è visto i contratti collettivi stabiliscono che la controversia avente ad oggetto la giustificatezza del licenziamento del dirigente, nonché la misura dell'indennità supplementare, possa essere decisa d'innanzi un collegio arbitrale. Circa la natura giuridica dell'istituto la giurisprudenza, e i contratti collettivi stessi⁶¹ hanno più volte ribadito che si tratta di un arbitrato irrituale, cioè *“uno strumento di risoluzione contrattuale delle contestazioni insorte o che possono insorgere tra le parti in ordine a determinati rapporti giuridici, imperniato sull'affidamento a terzi del compito di ricercare una composizione amichevole, conciliante o transattiva”*⁶².

⁵⁹ P. Melpignano & M. Marzani, *“Il licenziamento del dirigente per ragioni di età”*, cit.

⁶⁰ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p. 277

⁶¹ Vedi art. 34, CCNL dirigenti commercio, accordo 16 giugno 2021

⁶² Cass., 21 maggio 2021, n. 14986

La giurisprudenza ha inoltre precisato che tale arbitrato non può mai assumere il carattere dell'obbligatorietà⁶³, pertanto il dirigente potrà, alternativamente, rivolgersi al collegio arbitrale o al giudice ordinario. Una volta che il dirigente, però, ha scelto di procedere con il ricorso dinanzi al collegio arbitrale non può cambiare idea e ricorrere in un secondo momento alla magistratura ordinaria. L'unico caso in cui ciò è possibile è quando il collegio si ritiene incompetente, in quanto una delle due parti, solitamente l'azienda, non risulta iscritta all'organizzazione sindacale di categoria⁶⁴. Quindi il presupposto perché si possa ricorrere dinanzi al collegio arbitrale per contestare il licenziamento è che entrambe le parti siano iscritte all'organizzazione sindacale di categoria.

Il problema dell'alternatività tra il collegio sindacale o il giudice ordinario si presenta circa i termini di impugnazione. Le regole di natura contrattuale impongono al dirigente, che intende ricorrere al collegio arbitrale per far accertare l'ingiustificatezza del licenziamento, l'osservanza di termini decadenziali piuttosto stringenti, che sono 30 giorni dal ricevimento della lettera di licenziamento. Nel caso in cui il dirigente intende, invece, impugnare il licenziamento dinanzi alla magistratura ordinaria non si applicano le regole procedurali previste dai contratti collettivi. A ciò si aggiunge che dottrina e giurisprudenza concordavano nell'escludere il dirigente dall'applicazione dell'art. 6 della l. n. 604/1966, che prevede, al primo comma, il termine di decadenza di 60 giorni per contestare il licenziamento. Tale affermazione trovava fondamento nell'art. 10 della suddetta legge che esclude esplicitamente il dirigente dall'ambito di applicazione⁶⁵.

Il quadro normativo di riferimento è mutato tuttavia nel 2010, con la l. n. 183 del 4 novembre 2010, in particolare con l'art. 32, con cui il legislatore ha dapprima introdotto il doppio termine per l'impugnazione, 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e successivamente 180 giorni per promuovere ricorso dinnanzi al giudice, ed in secondo luogo ha esteso tale doppio termine *“anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento”*⁶⁶. È stato necessario a questo punto chiarire se anche ai dirigenti si dovesse applicare il

⁶³ Falasca G., *“Manuale di diritto del lavoro”* – *“Arbitrato”* in Dottrina – Plusplus24 Lavoro, 2016

⁶⁴ M. Berruti, *“Il rapporto di lavoro del dirigente”*, cit., p.286

⁶⁵ R. Gilardi, *“Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.”*, cit., p. 223

⁶⁶ Art. 32, comma 2, l. n. 183 del 4 novembre 2010

termine di 60 giorni per contestare il licenziamento davanti al giudice ordinario. La giurisprudenza recente si è espressa sul punto, partendo dall'interpretazione del significato del termine "invalidità" riferito al licenziamento. La sentenza della Corte di Cassazione n. 148 dell'8 gennaio 2020, ad esempio, afferma che il concetto di "invalidità del licenziamento" deve essere interpretato in senso restrittivo, da intendersi "*quale vizio suscettibile di determinare la demolizione del negozio e dei suoi effetti solutori, come previsto per le ipotesi sanzionate dall'art. 18, comma 1, st.lav. novellato dalla l. n. 92 del 2012*". Alla luce di quanto dichiarato dalla Corte di Cassazione si può affermare che i termini di decadenza ed inefficacia dell'impugnazione stabiliti dall'art. 6 della l. n. 604 15 luglio 1966, come modificato dall'art. 32 della l. n.183 del 4 novembre 2010, non si applicano alle ipotesi di ingiustificatezza convenzionale del recesso, cui consegue la tutela meramente risarcitoria dell'indennità supplementare⁶⁷. Ciò premesso per capire se al dirigente si applica il termine legale di impugnazione del licenziamento, e verificare che non sia decaduto, è necessario innanzitutto qualificare la pretesa in giudizio. Se il dirigente intende contestare il licenziamento per una delle ragioni contenute nell'art. 18 della l. n. 300 del 20 maggio 1970, egli è tenuto a rispettare i termini legali stragiudiziali e giudiziali. Se invece il dirigente si limita a contestare la giustificatazza del recesso ai sensi del contratto collettivo, allora non ha l'obbligo di rispettare i suddetti termini, il che significa che potrebbe agire in giudizio anche dopo anni, purché lo faccia entro gli ordinari termini di prescrizione⁶⁸. Per questo motivo il ricorso al collegio arbitrale, per accertare la mancata giustificatazza del licenziamento, è visto in modo sfavorevole per il dirigente, al quale vengono imposti termini di impugnazione molto stretti rispetto al ricorso alla magistratura ordinaria.⁶⁹

In ogni caso tutti i contratti collettivi dei dirigenti prevedono l'istituzione del collegio arbitrale a cura delle organizzazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, ne determinano la composizione e disciplinano le modalità del ricorso ad esso. In base alle regole dettate dalle parti sociali il collegio è composto da tre membri, due dei

⁶⁷ Cass., 8 gennaio 2020, n. 148

⁶⁸ R. Gilardi, "*Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.*", cit., p. 229

⁶⁹ M. Berruti, "*Il rapporto di lavoro del dirigente*", cit., p.288

quali designati dalle rispettive organizzazioni sindacali, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi, non superiori a sei, di una apposita lista preventivamente concordata, ovvero, in alternativa, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del competente Tribunale⁷⁰.

Ogni contratto collettivo, poi, prevede una diversa procedura per il ricorso al collegio ed il dibattito: normalmente è previsto che il dirigente, se ritiene ingiustificato il licenziamento, lo possa contestare entro 30 giorni dal ricevimento della lettera, tramite atto scritto da inviare all'organizzazione territoriale competente a mezzo raccomandata. Alcuni contratti collettivi prevedono l'obbligo del preventivo tentativo di conciliazione, mentre altri no. Tuttavia, se il dirigente ricorre alla magistratura ordinaria, il tentativo di conciliazione è obbligatorio, come previsto dall'art. 810 c.p.c.⁷¹. L'intera procedura è gestita dalle organizzazioni sindacali e per i CCNL dei dirigenti industriali e dei dirigenti nel settore del commercio, ad esempio, si articola nella seguente modalità:

- L'organizzazione sindacale di parte dirigenziale riceve dal dirigente il ricorso al collegio;
- entro 30 giorni la medesima trasmette al collegio il ricorso unitamente all'istanza di convocazione dello stesso. Entro lo stesso termine l'organizzazione sindacale di parte dirigenziale trasmette all'organizzazione sindacale imprenditoriale e all'azienda copia dell'istanza del ricorso;
- Entro 30 giorni successivi al ricevimento dell'istanza da parte dell'organizzazione sindacale imprenditoriale il collegio è tenuto a riunirsi;
- Il collegio esperisce, in via preliminare, il tentativo di conciliazione e, se tale non riesce, è chiamato a emettere il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione⁷².

⁷⁰ Art. 19, comma 2, CCNL dirigenti industriali 30 luglio 2019; cfr. anche art. 34, comma 2, 3, CCNL dirigenti settore del commercio accordo 16 giugno 2021

⁷¹ M. Berruti, *"Il rapporto di lavoro del dirigente"*, cit., p.288

⁷² Art. 19, commi 7-8-10-12, CCNL dirigenti industriali; cfr. anche art. 34, commi 8-9-12-14, CCNL dirigenti settore commercio

Inoltre il CCNL dei dirigenti industriali regola l'attività del collegio e, all'art. 19, comma 13 prevede espressamente il rispetto del principio del contraddittorio, affermando che:

“L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.”

2.3.2. L'indennità supplementare

Le parti sociali stabiliscono che, all'esito del procedimento arbitrale, nel caso in cui il collegio ritenga il licenziamento ingiustificato, il datore di lavoro è condannato al pagamento di una indennità, chiamata indennità supplementare, da erogarsi a titolo risarcitorio, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto. Le stesse parti sociali fissano la misura dell'indennità tra un minimo e un massimo che varia da contratto a contratto e la determinazione del relativo ammontare è rimessa al giudice, arbitrale o di merito. Generalmente i criteri presi di riferimento dai giudici per stabilire la misura dell'indennità supplementare sono la condotta delle parti, la gravità del vizio e la gravità delle circostanze che hanno portato alla cessazione del rapporto⁷³. Il parametro di misura per l'indennità supplementare è la medesima base di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso⁷⁴, ma i contratti collettivi prevedono un automatico innalzamento dell'indennità “base” in relazione all'anzianità di servizio del dirigente e talvolta in relazione all'età anagrafica.

⁷³ N. Donnantuoni, “Licenziamento del dirigente e indennità supplementare” in ddpavvocato – Dirigenti, 2020

⁷⁴ V. Pomarici, “Il licenziamento dei dirigenti, tra giustificazione, ipotesi peculiari e garanzie procedurali”, cit.

Le riforme legislative circa l'apparato sanzionatorio dei licenziamenti hanno avuto un notevole impatto anche sulle previsioni contrattuali che riguardano l'indennità supplementare che spetta ai dirigenti, la quale ha subito un notevole ridimensionamento. In particolare la l. n. 92 del 28 giugno 2012 e il d.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, in caso di licenziamento illegittimo, hanno marginalizzato la tutela reintegratoria e hanno previsto, di regola, tutela meramente indennitaria.⁷⁵ Infatti, ad eccezione dei casi in cui è prevista la reintegrazione, in caso di licenziamento illegittimo il giudice dichiara definitivamente estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità⁷⁶. D'altro canto, però, il tendenziale passaggio ad una tutela generale di tipo indennitario e, contestualmente, l'abbassamento quantitativo di tale tutela, hanno suggerito alle parti sociali una modifica, al ribasso, degli importi previsti per l'indennità supplementare⁷⁷. Il contratto collettivo dei dirigenti del settore industriale è, senza dubbio, quello che ha maggiormente risentito di tali modifiche. Il CCNL per i dirigenti di industria del 25 novembre 2009, all'art. 19, comma 15 prevedeva un'indennità supplementare a carico del datore di lavoro graduabile da un minimo pari all'ammontare dell'indennità di preavviso maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso, fino ad un massimo di 21 mensilità, aumentabili in relazione all'età del dirigente licenziato, in caso in cui questa fosse stata compresa tra 50 e 59 anni⁷⁸. Per effetto dell'accordo di rinnovo del 30 dicembre 2014 l'indennità supplementare che spetta al dirigente in caso di licenziamento è parametrata sulla sola anzianità di servizio. Infatti il nuovo l'art 19, comma 15, prevede un'indennità onnicomprensiva:

a) fino a due anni di anzianità aziendale 2 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

⁷⁵ R. Gilardi, "Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.", cit., p. 193

⁷⁶ Art. 3, comma 1, d. lgs. n. 23 del 4 marzo 2015

⁷⁷ R. Gilardi, "Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina.", cit., p. 194

⁷⁸ Art. 19, comma 16, CCNL dirigenti industriali 25 novembre 2009.

c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Una ulteriore modifica circa l'ammontare dell'indennità supplementare, questa volta al rialzo, si è avuta a seguito delle novelle introdotte con il D.L. n. 87 del 12 luglio 2018, convertito dalla l. n. 96 del 9 agosto 2018. L'attuale CCNL dei dirigenti nel settore industriale, in vigore dal 30 luglio 2019, ha innalzato di due mensilità l'indennità minima, prevedendo che fino a due anni di anzianità aziendale il dirigente ha diritto non più a due, ma a quattro mensilità, pari al corrispettivo del preavviso⁷⁹. Analogamente anche il CCNL dei dirigenti nel settore del commercio del 21 luglio 2016, prorogato con accordo il 16 giugno 2021, prevede che l'indennità supplementare dovuta in caso di ingiustificatezza del licenziamento va riconosciuta, dal giudice, arbitrale o di merito, in misura graduabile in base all'anzianità di servizio

fino a quattro anni: da 4 a 8 mensilità;

oltre quattro e fino a sei anni: da 6 a 12 mensilità;

oltre sei e fino a dieci anni: da 8 a 14 mensilità;

oltre dieci e fino a quindici anni: da 10 a 16 mensilità;

oltre i quindici anni: da 12 a 18 mensilità.⁸⁰

Lo stesso contratto collettivo prevede ancora, diversamente da quando stabilito per i dirigenti di aziende industriali, all'art. 34, comma 18, un automatico aumento dell'indennità supplementare in relazione all'età anagrafica del dirigente licenziato,

⁷⁹ Art. 19, comma 15, CCNL dirigenti industriali 30 luglio 2019

⁸⁰ Art. 34, comma 17, CCNL dirigenti nel settore del commercio del 21 luglio 2016, prorogato con accordo del 16 giugno 2021

qualora questo abbia un'anzianità di servizio superiore a dodici anni. L'aumento è stabilito nelle seguenti misure:

4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;

5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;

6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

CAPITOLO III: IL DIRITTO DI CRITICA NEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1. Il diritto di critica

Il diritto di critica si è affermato in modo progressivo nel nostro ordinamento ed oggi la possibilità di manifestare liberamente il proprio pensiero è garantita a tutti i cittadini dall'art. 21 Cost, che, al primo comma, afferma espressamente: *“Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.”*. Parallelamente anche fonti di matrice internazionale assicurano a tutti i diritti fondamentali, tra i quali la libertà di pensiero, di espressione e di opinione. Si ricorda, ad esempio, la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, approvata nel 1948 dall'Assemblea generale dell'ONU, la quale, all'art. 1, afferma che *tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti*. L'art. 19 della Dichiarazione dice:

Ogni individuo ha diritto alla libertà di opinione e di espressione incluso il diritto di non essere molestato per la propria opinione e quello di cercare, ricevere e diffondere informazioni e idee attraverso ogni mezzo e senza riguardo a frontiere.”

Analogamente anche la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), sottoscritta a Roma il 4 novembre 1950 dagli Stati membri del Consiglio d'Europa, garantisce, all'art. 9, la libertà di pensiero e, all'art. 10, la libertà di espressione. La Convenzione prevede, inoltre, un articolato sistema di garanzie giurisdizionali a tutela dei diritti fondamentali, ad integrazione dei sistemi di tutela nazionali; la CEDU, infatti, opera quando gli organismi nazionali si rivelano inefficaci a garantire e tutelare i diritti in essa contenuti⁸¹. Le libertà in esame sono oggetto di specifica tutela anche nell'ambito del diritto dell'Unione europea, in cui trovano espresso riconoscimento nella Carta dei diritti fondamentali, conosciuta come Carta di Nizza, proclamata il 7 dicembre 2000, secondo cui: *“Ogni persona ha diritto alla libertà di espressione. Tale diritto include la libertà di opinione e la libertà di ricevere o di*

⁸¹ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, Giappichelli Torino, 2018, p. 17

*comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera.*⁸²”

La Carta ha acquisito valore giuridico vincolante in seguito all’approvazione del Trattato di Lisbona, entrato in vigore il 1° dicembre 2009, e costituisce dunque parte integrante del diritto dell’Unione europea, che la Corte di Giustizia e i giudici nazionali sono chiamati a far rispettare⁸³.

Risulta pertanto chiaro l’impegno del legislatore, nazionale ed internazionale, volto a tutelare il diritto fondamentale di ogni individuo di manifestare liberamente il proprio pensiero con ogni mezzo, tanto che tale libertà costituisce uno dei principi cardine di ogni democrazia, al punto da poter essere utilizzato come unità di misura della democraticità di ogni ordinamento nazionale⁸⁴.

La libertà garantita all’art. 21 Cost. è molto ampia e comprende non solo tutte le possibili manifestazioni del pensiero, tra cui anche il diritto di cronaca, ma anche la libertà di tacere, ovvero il diritto di mantenere segrete le proprie opinioni⁸⁵. Cronaca e critica sono attività simili nella realtà, ma intrinsecamente e funzionalmente diverse: la cronaca si basa sull’esposizione dei fatti e, avendo lo scopo di informare il lettore, deve essere fondata sulla più scrupolosa obiettività. La critica consiste, invece, in un’attività soprattutto valutativa, in accordo o in disaccordo, rispetto alle opinioni o alle condotte altrui⁸⁶. È il giudizio soggettivo a caratterizzare la critica rispetto alla cronaca.

La libertà di espressione può, però, entrare in conflitto con altri diritti costituzionalmente garantiti, ad esempio il diritto all’onore, alla reputazione, al decoro. In tal caso si rende necessario il bilanciamento, affidato al legislatore e alla Corte Costituzionale, finalizzato a stabilire quale tra gli interessi in gioco debba ritenersi prevalente, in quanto non c’è un criterio di gerarchia tra i valori stessi ricavabile dalla Costituzione. La legge infatti può introdurre delle restrizioni alla libertà di pensiero soltanto qualora esse trovino

⁸² Art. 11, primo comma, Carta dei diritti fondamentali

⁸³ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 18

⁸⁴ M. Vissani, *“Ancora riflessioni sul diritto di critica del lavoratore”*, in *Diritto.it*, 2019

⁸⁵ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 14

⁸⁶ G. Catalisano, *“La disciplina del diritto di critica”*, in *Altalex*, 2011

fondamento in precetti e principi costituzionali⁸⁷. Questione centrale risulta, dunque, capire entro quali limiti un soggetto possa esprimere liberamente il proprio pensiero in quanto il diritto di critica non deve essere inteso in senso assoluto, essendo necessario un temperamento dei diversi diritti.

Nel nostro ordinamento la tutela del diritto all'onore di un individuo è garantita in primo luogo dalla Carta costituzionale, in particolare dall'art. 3, in quanto l'onore dell'individuo costituisce una componente essenziale della dignità umana che la norma intende garantire. La tutela dell'onore assume, quindi, una rilevanza costituzionale pari a quella della libertà di manifestazione del pensiero⁸⁸ ed è rimesso al giudice decidere quale dei due interessi debba ritenersi prevalente.

Non solo, la salvaguardia dell'onore e della reputazione di un soggetto è garantita anche dal punto di vista civile e penale, attraverso la previsione di due figure: l'ingiuria e la diffamazione. L'ingiuria consiste nell'offesa recata all'onore e al decoro di una persona presente quando viene proferita la frase e può essere commessa tramite un'ampia varietà di atti. Il d.lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016 ha abrogato la disposizione contenuta nell'art. 594 c.p., che classificava l'ingiuria come reato ed oggi, siffatta condotta costituisce solo un illecito civile⁸⁹. La diffamazione, invece, è un reato e tale fattispecie è disciplinata all'interno dell'art. 595 c.p. e si realizza quando l'offesa nei confronti della reputazione altrui è commessa comunicando con altre persone, che devono essere almeno due o più di due, ma in questo caso la vittima non è presente.

Sia nei casi di ingiuria sia nei casi di diffamazione sono applicabili le cause di giustificazione comuni dell'illecito: l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere, la legittima difesa, il consenso dell'avente diritto, ecc., tuttavia la scriminante che assume maggiormente rilievo è l'esercizio di un diritto, in particolare del diritto di critica. In teoria la critica dovrebbe incontrare gli stessi limiti previsti per il diritto di cronaca: la verità dei fatti, dovendo poggiare su basi veritiere, la tutela dell'interesse pubblico alla conoscenza dei fatti stessi (c.d. principio di pertinenza) e la correttezza formale

⁸⁷ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 15

⁸⁸ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., pp. 25-27

⁸⁹ A. Concas, *“La differenza tra ingiuria, diffamazione e calunnia”*, Diritto.it – Schede di diritto, 2018

dell'esposizione (c.d. principio di continenza formale). Solo se vengono rispettati i tre requisiti la critica dovrebbe ritenersi legittima. In pratica, però, il diritto di critica è sottoposto a limiti meno restrittivi rispetto al diritto di cronaca, in particolare per quanto riguarda il requisito della verità⁹⁰. La critica verso una persona, o un suo comportamento, si concretizza in una valutazione soggettiva, che passa attraverso l'interpretazione del fatto stesso da parte di chi esprime la critica, e tende a travisare la realtà, rappresentandola in maniera diversa da quella che è⁹¹. Il fondamento di una simile diversificazione è dato dalla differenza ontologica con la cronaca, che rende impossibile applicare alla critica i sopra citati requisiti nella stessa misura e con la stessa severità. Infatti chi esercita il diritto di critica, la quale si concretizza nell'espressione di un'opinione o di un giudizio, compie un atto valutativo e sarebbe contraddittorio pretendere una rigorosa obiettività⁹².

Tuttavia, è chiaro che anche il diritto di critica incontra dei limiti, dovendosi compiere un bilanciamento tra il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero e l'interesse fondamentale all'onore e alla reputazione. Il diritto di critica, dunque, può ritenersi lecito nel momento in cui i fatti, sui quali si fonda la critica stessa, rispettano il limite dell'interesse sociale alla comunicazione e quello della correttezza formale dell'esposizione, in virtù del quale le modalità di espressione delle opinioni e dei fatti oggetto della critica devono avvenire tramite l'utilizzo di termini moderati, nel rispetto della dignità del soggetto passivo della critica, dovendosi escludere che quest'ultima possa sfociare in apprezzamenti gratuiti, eccessivi rispetto al concetto da esprimere, inutilmente volgari, umilianti o derisori⁹³.

⁹⁰ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 30

⁹¹ Tomanelli Antonello, *"Il diritto di critica"*, in *Difesa dell'informazione*

⁹² I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 30

⁹³ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 30

3.2. Il diritto di critica dei lavoratori subordinati

La fondamentale libertà di espressione, garantita ad ogni cittadino dall'art. 21 Cost., è riaffermata, nell'ambito del rapporto di lavoro, dall'art. 1 della l. n. 300 del 20 maggio 1970:

“I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.”

La sua collocazione, quale primo articolo dello Statuto dei lavoratori, rivela l'intenzione del legislatore volta a consolidare, nei luoghi di lavoro, un diritto che già gode di garanzia costituzionale.⁹⁴

Il diritto del lavoro tende a difendere la persona del lavoratore, non soltanto in considerazione degli aspetti contrattuali del rapporto, ma anche di quelli che attengono alla sfera della libertà e della dignità della persona umana, e quindi anche alla possibilità di manifestare il proprio pensiero. La disposizione dello Statuto dei lavoratori risulta dunque attuativa del principio contenuto nell'art. 2 Cost., che impegna la Repubblica a riconoscere e garantire i diritti inviolabili dell'uomo, non solo come singolo cittadino, ma anche all'interno delle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità, come per l'appunto deve considerarsi l'azienda dove il lavoratore presta la propria attività⁹⁵.

Appare chiara la volontà del legislatore di limitare i poteri del datore di lavoro nei locali che sono nella sua disponibilità, al fine di tutelare la libera realizzazione della personalità del lavoratore nel contesto aziendale. Il principale scopo della l. n. 300/1970 è quello di garantire l'esercizio dei diritti fondamentali al lavoratore, anche nel momento in cui svolge la prestazione lavorativa e quindi impone al datore di lavoro, in qualità di imprenditore e nell'esercizio della propria attività di impresa, alcuni limiti e il rispetto di determinati obblighi, che garantiscono e tutelano la libertà e la dignità del dipendente nei

⁹⁴ R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, *“Commentario breve alle leggi sul lavoro”*, Cedam, 2018, p. 2093

⁹⁵ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 19

luoghi di lavoro⁹⁶. Si possono citare, ad esempio, gli artt. 5 e 6 dello Statuto, i quali vietano, rispettivamente, gli accertamenti sanitari e le visite di controllo personali, o anche l'art. 8, che vieta al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su opinioni che non siano rilevanti ai fini della valutazione professionale del lavoratore.

Da tutto ciò si desume che nell'ambito del rapporto di lavoro il diritto di critica è caratterizzato da una propria specifica fisionomia e autonomia rispetto alla possibilità di manifestare liberamente il proprio pensiero garantita costituzionalmente a tutti ex art. 21 Cost.

Si deve anche sottolineare il fatto che il soggetto che esprime la valutazione è un lavoratore subordinato, inserito nell'organizzazione datoriale, all'interno della quale è chiamato a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore⁹⁷. L'esercizio del diritto di critica da parte di un lavoratore deve, dunque, tenere conto degli obblighi che il lavoratore stesso ha assunto con la sottoscrizione del contratto di lavoro. Entrano così in gioco obblighi e peculiarità che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato, quali l'obbligo di collaborazione e fiducia, la diligenza e la fedeltà. I limiti imposti al datore di lavoro, che garantiscono la tutela della libertà e della dignità del dipendente nei luoghi di lavoro, devono essere bilanciati per salvaguardare i contrapposti interessi dell'imprenditore stesso, come ad esempio l'interesse alla tutela del proprio onore e alla propria reputazione. Nell'ambito del rapporto di lavoro i confini che incontra il diritto di critica garantito al lavoratore sono più specifici e stringenti, nonostante l'art. 1 della l. n. 300/1970 sembri porre solo dei limiti generali a tale diritto, individuabili nell'espressione "*nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge*". In primo luogo, la norma dello Statuto dei lavoratori deve essere interpretata in combinato disposto al principio di libertà di iniziativa economica sancito dal primo comma dell'art. 41 Cost.: ne consegue che la

⁹⁶ I. Inglese, "*Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*", cit., p. 20

⁹⁷ Art. 2094 Codice Civile - Prestatore di lavoro subordinato

libertà di manifestare il proprio pensiero da parte del lavoratore subordinato non deve pregiudicare l'adempimento della sua prestazione lavorativa. Perciò il lavoratore è tenuto innanzitutto ad adempiere i propri obblighi contrattuali derivanti dal contratto di lavoro stipulato⁹⁸.

Affinché l'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore dipendente sia lecito, è necessario rispettare i criteri elaborati in materia di critica e cronaca giornalistica, ovvero il criterio di continenza formale e sostanziale: il primo attiene alla modalità di espressione delle opinioni, che deve avvenire in maniera moderata e misurata, mentre il secondo si riferisce alla veridicità dei fatti su cui si fonda la critica, pur valutata secondo il parametro soggettivo della realtà percepita dall'autore della critica⁹⁹. Ne deriva che il lavoratore non solo deve astenersi da accuse avventate, non supportate dalla veridicità degli elementi a lui noti, ma deve inoltre esprimere i propri giudizi con moderazione, utilizzando un linguaggio, scritto o verbale, corretto per non sfociare in espressioni denigratorie o diffamatorie. Al prestatore di lavoro è dunque consentito esprimere opinioni sul proprio datore di lavoro attraverso manifestazioni di pensiero diffuse sia all'interno sia all'esterno dei luoghi di lavoro, purché non poste in essere con modalità tali da tradursi in una condotta lesiva del decoro dell'impresa e suscettibili di provocare un danno economico alla sua immagine in termini di perdite di occasioni di lavoro¹⁰⁰.

La giurisprudenza è concorde nel ritenere che la violazione di anche uno solo dei sopra citati limiti comporti l'illiceità della condotta del lavoratore, ciò che autorizza il datore di lavoro ad adottare sanzioni disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento¹⁰¹. Al contrario, deve essere dichiarato nullo, perché ritorsivo, il licenziamento adottato nei confronti del lavoratore per le dichiarazioni rese, dalle quali il datore di lavoro e l'impresa non hanno subito alcun danno¹⁰². Ciò significa che il dipendente può esprimere opinioni, anche contrarie, verso il datore di lavoro o il suo operato, ma al contempo occorre

⁹⁸ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 21

⁹⁹ *"Diritto di critica del lavoratore"* in Legge per tutti, 2022

¹⁰⁰ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 38; cfr. anche Cass., 16 febbraio 2000, n. 1749

¹⁰¹ Cass., Sezione lavoro, ordinanza 7 gennaio 2020, n.113 del

¹⁰² Cass., Sezione lavoro, 2 dicembre 2019, n.31395

procedere con il bilanciamento tra i due interessi costituzionalmente protetti, il diritto di critica, in capo al lavoratore, e il diritto alla dignità personale, garantito al datore di lavoro. Perciò è affidata al giudice la valutazione in concreto, caso per caso del fatto, se la critica sia finalizzata alla tutela di un interesse prevalente sul diritto del datore di lavoro a non essere screditato nella sua immagine¹⁰³.

Come si è detto il limite della liceità del diritto di critica del lavoratore è più ristretto rispetto alla normativa generale, in virtù del vincolo fiduciario che lega il prestatore al datore di lavoro e all'obbligo di fedeltà del dipendente nei confronti del datore stesso, sancito dall'art. 2105 c.c., il cui venir meno può portare al licenziamento per giusta causa¹⁰⁴. È indubbio cioè che il diritto del lavoratore, costituzionalmente garantito, di manifestare la propria opinione può essere limitato in relazione agli obblighi di collaborazione, correttezza e buona fede che connotano il rapporto di lavoro subordinato. Il dovere di collaborazione che incombe sul lavoratore comporta infatti che gli argomenti su cui egli può legittimamente esprimere valutazioni critiche riferite al datore di lavoro sono più limitati rispetto a quelli di un soggetto esterno all'organizzazione aziendale¹⁰⁵. Risulta pertanto pacifico che al dipendente è garantito il diritto di critica, anche all'interno dei luoghi di lavoro, e che può giudicare il datore di lavoro ed il suo operato, ma tale potere deve essere esercitato entro determinati limiti, ancor più stringenti rispetto a quelli generali in virtù del rapporto che lega il soggetto lavoratore al datore di lavoro e agli obblighi assunti dal lavoratore stesso. La condotta di un lavoratore subordinato che divulghi fatti od accuse riguardanti il datore di lavoro può rappresentare giusta causa di licenziamento qualora la critica superi i confini posti a tutela della dignità e personalità del datore di lavoro, recando un danno all'immagine dell'imprenditore e/o dell'impresa. Ovviamente il presupposto affinché il licenziamento sia legittimo è che vi sia effettivamente una lesione del rapporto fiduciario che lega le parti nel rapporto di lavoro. A conferma di tale orientamento si è pronunciata anche la giurisprudenza. In particolare la Cassazione nel 2018 ha precisato che:

¹⁰³ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 40

¹⁰⁴ *"Diritto di critica del lavoratore"* in Legge per tutti, 2022

¹⁰⁵ I. Inglese, *"Il diritto di critica nei luoghi di lavoro"*, cit., p. 41

“L'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro deve avvenire nel rispetto dei limiti di continenza formale, il cui superamento integra comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro e può costituire giusta causa di licenziamento.¹⁰⁶”

3.3. Il diritto di critica del dirigente

Un ulteriore aspetto è quello relativo al fatto che il diritto di critica dei lavoratori può incontrare limiti ancor più stringenti in relazione alla posizione occupata dal prestatore all'interno della gerarchia aziendale e alle mansioni svolte. Il dovere di collaborazione e fedeltà, nonché il vincolo fiduciario che lega il lavoratore al datore di lavoro, si accentua, e lo spazio per il dissenso si riduce, quanto più il lavoratore sia investito di responsabilità¹⁰⁷. La posizione apicale che il dirigente ricopre all'interno dell'organizzazione aziendale, ad esempio, implica un elevato grado di immedesimazione nell'impresa, tanto che il lavoratore dirigente può sostituire il datore di lavoro in talune decisioni da prendere. Il datore di lavoro deve dunque poter contare su una figura che possiede un alto livello di professionalità, con cui condividere gli stessi obiettivi nell'interesse dell'azienda. Il rapporto tra il dirigente e il datore di lavoro è dunque caratterizzato da un vincolo di reciproca fiducia e il significativo dovere di fedeltà che incombe sul lavoratore può arrivare ad estendersi anche a condotte extralavorative¹⁰⁸. Può infatti capitare che uno stesso comportamento messo in atto da un lavoratore qualificato come operaio, impiegato, quadro o da un dirigente possa, per quest'ultimo, non essere tollerato ed integrare causa di un provvedimento disciplinare, fino al licenziamento. La ratio di tale diverso trattamento è ravvisabile nella maggior fiducia che le parti ripongono

¹⁰⁶ Cass., 18 luglio 2018, n. 19092

¹⁰⁷ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 41

¹⁰⁸ I. Inglese, *“Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”*, cit., p. 41

l'una sull'altra, e comporta dunque che al dirigente non si perdonino comportamenti che, se posti in essere da altri dipendenti, potrebbero essere tollerati¹⁰⁹.

La stessa motivazione è anche alla base dei confini, ancor più ristretti, entro cui il dirigente può legittimamente criticare le scelte e l'operato del datore di lavoro.

In primo luogo, poiché la critica sia ritenuta legittima, è necessario che vengano rispettati i limiti generali che si sono visti e che sono stati elaborati dalla giurisprudenza in materia di critica e cronaca, quali la continenza formale e sostanziale. Parallelamente la condotta posta in essere dal lavoratore, in particolare dal dirigente, non deve portare alla lesione del rapporto fiduciario che intercorre tra le parti, pena la facoltà del datore di lavoro di recedere dal contratto. Una critica accesa compiuta dal dirigente può integrare una motivazione congrua ai fini della giustificatezza del licenziamento, idonea ad escludere l'arbitrarietà del recesso, in quanto ritenuta un turbamento del rapporto di fiducia che intercorre tra i due soggetti, tanto più intenso quanto più elevato il ruolo del dipendente nella gerarchia aziendale¹¹⁰.

Sul punto si è pronunciata la Corte di Cassazione che, con sentenza n. 2246 del 22 gennaio 2022, ha ritenuto giustificato, pertanto legittimo, il licenziamento del dirigente che ha indirizzato al datore di lavoro una e-mail riportante la seguente frase: *“voi avete tradito la mia fiducia e buona fede e non so quanto potrò andare avanti a sopportare questo vostro comportamento che giudico inqualificabile”*. A fronte di questa esternazione il dirigente, il cui rapporto era regolato dal CCNL dirigenti industriali, è stato licenziato per giusta causa.

Il lavoratore ha contestato il licenziamento, chiedendo che ne fosse dichiarata l'illegittimità e l'ingiustificatezza, con la conseguente affermazione del proprio diritto a ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità supplementare. In primo grado il giudice ha escluso la sussistenza di giusta causa ex art. 2119 c.c., condannando l'azienda a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura indicata nel CCNL, tuttavia il licenziamento è ritenuto comunque lecito, in quanto sorretto dalla

¹⁰⁹ *“Diritto di critica del lavoratore”* in Legge per tutti, 2022

¹¹⁰ F. D'Amora, *“Licenziamento del dirigente giustificati per disallineamento con i vertici aziendali”*, in Guida al Lavoro, 2022, n. 11, pp. 34-36

giustificatezza richiesta dai contratti collettivi dirigenziali. La decisione è stata successivamente confermata anche in appello e in Cassazione¹¹¹.

Nello specifico la Cassazione ha ritenuto infondata la tesi del dirigente secondo cui la giustificatezza del licenziamento non può essere integrata da un unico episodio di intemperanza. Al contrario la Corte, in accordo con la giurisprudenza maggioritaria, conferma che ai fini della giustificatezza del licenziamento del dirigente non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro¹¹². La giurisprudenza, sia di merito sia di legittimità, ha ormai consolidato la nozione contrattualistica di giustificatezza, ritenendola completamente autonoma e svincolata da quella di giusta causa o di giustificato motivo di licenziamento. Da ciò consegue che fatti e/o condotte che non integrano una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato, possono invece giustificare il licenziamento del dirigente, dal momento che maggiori poteri presuppongono maggiore intensità del vincolo fiduciario tra il dirigente e il datore di lavoro e, al contempo, maggiori ipotesi di fatti idonei a turbare questo legame¹¹³. Il concetto di giustificatezza costituisce quindi un criterio di valutazione più ampio rispetto alla giusta causa, dal quale sono esclusi solo le ipotesi di licenziamento arbitrario o discriminatorio. In altre parole, ai fini della legittimità del licenziamento del dirigente è sufficiente che la scelta del datore di lavoro non sia arbitraria e che contemporaneamente trovi il suo fondamento in un comportamento anche solamente inadeguato rispetto alle aspettative dell'azienda, idoneo a ledere il rapporto di fiducia tra i due contraenti. Nel caso di specie la Corte d'appello e la Cassazione, alla luce delle perplessità sollevate dal lavoratore circa la futura prosecuzione del rapporto "non so quanto potrò andare avanti" e dei toni utilizzati "tradito la mia fiducia", "comportamento (...) inqualificabile", hanno ritenuto che il fatto, seppur isolato e frutto di una forte

¹¹¹ M. Floris e V. Pomares, *"Una sola mail dai toni forti può costare il posto al dirigente"*, in *Il Sole 24 Ore*, 2022, p.27

¹¹² Tra molte Cass., 30 dicembre 2019, n. 34736

¹¹³ L. Pelliccia, *"Il licenziamento del dirigente: la Corte di Cassazione conferma i noti profili di giustificatezza del recesso"* in *Labor – Il lavoro nel diritto*, 2022

reazione del dipendente, fosse tale da incidere sul vincolo fiduciario, tanto da rendere il recesso non arbitrario, ma anzi intimato nel rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede¹¹⁴. Dalla sentenza esaminata emerge, peraltro, la forte limitazione, per non dire l'assenza, al diritto di critica in capo al dirigente nei confronti dei vertici aziendali, limitazione che trova la propria ragion d'essere in relazione all'intensità del rapporto fiduciario, che caratterizza la figura del dirigente¹¹⁵. Le critiche del dirigente non possono quindi godere della stessa tutela che è prevista per le critica poste in essere dagli altri lavoratori subordinati.

La decisione della Corte appare coerente con il consolidato orientamento di legittimità che tende a valorizzare la lesione del vincolo fiduciario tra il dirigente e il datore di lavoro, seppur quest'ultimo debba imprescindibilmente trovare una necessaria giustificatezza al licenziamento.

L'ordinanza della Suprema Corte risulta condivisibile in quanto il datore di lavoro affida al dirigente ampia autonomia decisionale, le cui scelte si ripercuotono sulla vita dell'azienda. L'imprenditore deve dunque poter riporre la massima fiducia nel *manager*, d'altro canto quest'ultimo deve però approvare e perseguire a pieno le decisioni strategiche e gli obiettivi fissati dal vertice, nell'interesse dell'azienda. Anche una sola esternazione in disaccordo, dai toni forti che mettono in discussione la prosecuzione del rapporto è idonea a ledere il profondo vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro e quindi legittimare il recesso datoriale.

¹¹⁴ A. Zambelli, "Giustificato il recesso del dirigente per la mail sopra le righe", in *Il Sole 24 ore*, 2022, p.34

¹¹⁵ . Pelliccia, "Il licenziamento del dirigente: la Corte di Cassazione conferma i noti profili di giustificatezza del recesso" cit.

BIBLIOGRAFIA

BASENGHI FRANCESCO, “Il licenziamento del dirigente”, Giuffrè, 1991

BERRUTI MARIO, “Il rapporto di lavoro del dirigente”, CADEM, 2005

CARDARELLO CORRADO, “Il dirigente. La categoria. Le peculiarità del rapporto. Il licenziamento”, Giuffrè, 2000

CATALISANO GIOVANNI, “La disciplina del diritto di critica”, in Altalex, 2010

CONCAS ALESSANDRA, “La differenza tra ingiuria, diffamazione e calunnia”, in Diritto.it – Schede di Diritto, 2018

D’AMORA FRANCESCO, “Licenziamento del dirigente giustificati per disallineamento con i vertici aziendali”, in Guida al Lavoro, 2022, n. 11, pp. 34-36

“Diritto di critica del lavoratore” in Legge per tutti, 2022

DONNANTUONI NICOLA, “Licenziamento del dirigente e indennità supplementare” in ddpavvocato – Dirigenti, 2020

DUI PASQUALE, “Il licenziamento del dirigente e la tutela convenzionale” in Guida al Lavoro, 2022, n.7, pp. 2-17

FALASCA GIANPIERO, “Manuale di diritto del lavoro” – “Arbitrato” in Dottrina – Plusplus24 Lavoro, 2016

FLORIS MARCELLO E POMARES VALENTINA, “Una sola mail dai toni forti può costare il posto al dirigente”, in Il Sole 24 Ore, 2022, p.27

GALARDI RAFFAELE, “Il dirigente d’azienda. Figure sociali, fattispecie disciplina”, Giappichelli, 2020

INGLESE ITALO, “Il diritto di critica nei luoghi di lavoro”, Giappichelli Editore-Torino, 2014

MATACERA CATERINA, “Licenziamento individuale ad nutum e per giusta causa del dirigente: tutela legale e convenzionale”, in Sintesi – Rassegna di giurisprudenza e di dottrina, 2018, p. 33

PATRIZIO MELPIGNANO E MARCO MARZANI, “Il licenziamento del dirigente per ragioni di età”, in Management- Dirigentiindustria.it, 2022

PELLICCIA LUIGI, “Il licenziamento del dirigente: la Corte di Cassazione conferma i noti profili di giustificatezza del recesso” in Labor – Il lavoro nel diritto, 2022

POMARICI VITTORIO, “Il licenziamento dei dirigenti, tra giustificatezza, ipotesi peculiari e garanzie procedurali”, in Ventiquattrore Avvocato, n. 7, 2021, pp. 29 -43

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO - ORONZO MAZZOTTA, “Commentario breve alle leggi sul lavoro”, Cedam, 2018

SCALISE EMILIA, “Il dirigente: tra normative e giurisprudenza”, in Sintesi-Rassegna di Giurisprudenza e di Dottrina, n.3, 2018, pp 10-15

TOMANELLI ANTONELLO, “”Il diritto di critica, in Difesa dell'informazione

VALLEBONA ANTONIO, “Breviario di diritto del lavoro”, Giappichelli, 2018

VISSANI MICHELE, “Ancora riflessioni sul diritto di critica dal lavoratore”, in Diritto.it, 2019

ZAMBELLI ANGELO, “Giustificato il recesso del dirigente per la mail sopra le righe”, in Il Sole 24 ore, 2022, p.34