



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI**  
**"MARCO FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE**  
**E STUDI INTERNAZIONALI**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA INTERNAZIONALE**  
*L-33 Classe delle lauree in SCIENZE ECONOMICHE*

Tesi di laurea

**LICENZIAMENTO DEI DIRIGENTI DELLE AZIENDE**  
**INDUSTIALI E LE NOVITA' DEL CCNL**

***THE MANAGER DISCHARGE IN INDUSTRIAL ENTERPRISES AND***  
***THE NEWS OF CCNL***

Relatrice:  
Prof. Maria Giovanna Mattarolo

Laureanda:  
Andreia Cristina Horvat

Anno Accademico 2015-2016

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUZIONE   | 1  |
| CAPITOLO I: LA FATTISPECIE   | 2  |
| 1.1. Nozione di dirigente  | 2  |
| 1.2. L'evoluzione della definizione giurisprudenziale  | 3  |
| 1.3. Dirigenti apicali, minori e pseudo-dirigenti  | 5  |
| CAPITOLO II: LA DISCIPLINA, GIUSTIFICATEZZA, GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO                  | 7  |
| 2.1. La disciplina legale  | 7  |
| 2.2. Il licenziamento per giustificato motivo o giusta causa                                     | 8  |
| 2.3. La nozione di giustificatezza   | 8  |
| 2.4. Il licenziamento disciplinare   | 10 |
| 2.5. Il licenziamento discriminatorio  | 13 |
| CAPITOLO III: IL LICENZIAMENTO ILLEGGITIMO   | 15 |
| 3.1. La tutela contrattuale  | 15 |
| 3.2. Il Collegio arbitrale   | 15 |
| 3.3. L'indennità supplementare   | 16 |
| 3.4. Ridimensionamento della tutela sul modello del contratto a tutele crescenti d. lgs. 23/2015 | 17 |
| CONCLUSIONI  | 19 |
| BIBLIOGRAFIA   | 20 |

## INTRODUZIONE

I dirigenti costituiscono la categoria più elevata dei lavoratori subordinati ed in considerazione della particolarità del loro rapporto di lavoro la disciplina legislativa del rapporto di lavoro dirigenziale è fondata sul principio del libero recesso. Ai dirigenti infatti, diversamente da quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati, non si applica la disciplina legislativa di tutela contro i licenziamenti, ex articolo 1 L. 604/1966.

In mancanza di una tutela legale è intervenuta la contrattazione collettiva, che ha introdotto alcune norme contrattuali limitative del libero recesso, disponendo la regola della giustificazione necessaria, assistita da sanzione obbligatoria, con la previsione cioè dell'obbligo del datore di lavoro, in caso di recesso ingiustificato, di pagare una c.d. indennità supplementare.

Data la formula generica utilizzata dalla contrattazione collettiva è innanzitutto necessario soffermarsi sul concetto di giustificatezza, facendo riferimento in particolar modo alle elaborazioni giurisprudenziali nel tempo succedutesi.

Nel caso in cui non sussista la giustificatezza del licenziamento del dirigente, il CCNL dei dirigenti per l'industria prevede un'indennità supplementare che, con il rinnovo del 30 dicembre 2014, non è più compresa tra un limite minimo ed uno massimo, ma sul modello del contratto a tutele crescenti, è stata sostituita da un sistema di indennizzo crescente in funzione dell'aumento dell'anzianità aziendale.

## CAPITOLO I: LA FATTISPECIE

### 1.1. La nozione di dirigente

La definizione della figura del dirigente è un problema rilevante che dottrina e giurisprudenza hanno da sempre affrontato cercando di individuare le caratteristiche peculiari che distinguono il dirigente dai lavoratori subordinati in genere e quindi comportano l'applicazione di una distinta disciplina.<sup>1</sup>

I dirigenti costituiscono la categoria più elevata dei lavoratori subordinati, precisamente il nostro ordinamento all'articolo 2095 c.c. individua tra le quattro categorie di prestatori di lavoro subordinato: i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai. Lo stesso articolo rinvia alle leggi speciali e all'autonomia privata, quale la contrattazione collettiva, la determinazione dei requisiti di appartenenza alle singole categorie. In mancanza di una definizione legislativa si fa quindi riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi dei dirigenti e alle ulteriori definizioni esplicative della giurisprudenza.

La categoria dirigenziale ha da sempre avuto una contrattazione *ad hoc*, distinta da quella degli altri lavoratori subordinati, ed è stata la stessa contrattazione collettiva *in primis* a supplire alla mancanza di una definizione legislativa<sup>2</sup>, l'articolo 1 del CCNL del 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende industriali afferma infatti che:

“Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile 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.”

Tale definizione mette in evidenza la particolare configurazione del rapporto di lavoro del dirigente in quanto ad esso vengono conferiti poteri che richiedono “un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale” che quindi presuppongono un rapporto di notevole fiducia con il datore di lavoro.

Lo stesso articolo 1, comma 3, stabilisce che ai fini del riconoscimento della qualifica di dirigente, e dell'applicazione di quanto previsto dal contratto collettivo, non è sufficiente un

---

<sup>1</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Definizione della figura del dirigente, Cedam, 2005, 1.

<sup>2</sup> Riccardi R., La nozione di “giustificatezza” in caso di licenziamento del dirigente (Cass. Civ. Sez. lavoro, 17 febbraio 2015, n. 3121), La nozione di giustificatezza, Giur. it., 2015, 1459.

riconoscimento della qualifica puramente formale, ma è necessario che sussistano le condizioni stabilite nei commi precedenti.

Si evidenzia inoltre che la procura di rappresentanza non costituisce titolo per il riconoscimento della qualifica di dirigente, difatti il contratto collettivo prevede il riconoscimento automatico della qualifica di dirigente soltanto nel caso in cui “la procura conferisca in modo continuativo potere di rappresentanza e di decisione per tutta o notevole parte dell’azienda”<sup>3</sup>.

La giurisprudenza ha poi provveduto a definire nei casi concreti gli elementi qualificanti della figura del dirigente, rilevando l’inquadramento ai fini della disciplina applicabile per la risoluzione del rapporto, ossia, quella del c.d. licenziamento *ad nutum* (con un cenno del capo) nel caso di un rapporto di lavoro dirigenziale, diversa dalla disciplina di tutela contro i licenziamenti applicata ai lavoratori subordinati che non siano dirigenti.

## 1.2. L’evoluzione della definizione giurisprudenziale

Un primo intervento della giurisprudenza diretto a definire la figura del dirigente lo abbiamo con la sentenza 6/07/1972, n. 121 della Corte Costituzionale che si pronunciava in merito alla questione di costituzionalità sollevata nei confronti dell’art. 10 l. 604/1966 nella parte in cui esclude i dirigenti dalle tutele che sono previste per i licenziamenti individuali.<sup>4</sup>

In tale sede la Corte ha dichiarato infondata la questione di costituzionalità così sollevata sostenendo che il rapporto di lavoro del dirigente si distingue da quello degli altri lavoratori subordinati poiché caratterizzato da un rapporto di collaborazione e fiducia molto più “stretto”. La categoria dirigenziale veniva in tale sede così definita dalla Corte Costituzionale:

“A caratterizzare la categoria dei dirigenti concorrono la collaborazione immediata con l’imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo complesso ed 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 esso, anche senza poteri disciplinari, ma sempre con poteri organizzativi; la subordinazione esclusiva

---

<sup>3</sup> Art. 1 comma 2, CCNL per i dirigenti di aziende industriali.

<sup>4</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, La giurisprudenza, Cedam, 2005, 19.

all'imprenditore o ad un dirigente superiore; e l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infrazionale.”<sup>5</sup>

La definizione di cui sopra indica i caratteri tipicizzanti della figura dirigente, tuttavia non è necessario che sussistano tutti per il riconoscimento dell'appartenenza alla categoria.

È in ogni caso fondamentale, e quindi non può mancare, il potere direttivo (anche se limitato) ed un rilevante grado di intensità del rapporto fiduciario. È sulla base di questi caratteri che si reputa non applicabile al dirigente la disciplina di tutela prevista per i licenziamenti individuali poiché nel rapporto di lavoro dirigenziale si ritiene prevalente l'interesse del imprenditore ad avere un dirigente che gode della sua fiducia.<sup>6</sup> L'imprenditore è quindi libero di cessare il rapporto con il dirigente, in virtù dal principio di libertà di iniziativa economica sancito dall'articolo 41 della Costituzione e, qualora il licenziamento comporti un danno ingiusto per il dirigente, spetta alla contrattazione collettiva stabilire il risarcimento del danno dovuto al dirigente ingiustificatamente licenziato.

Un primo orientamento giurisprudenziale qualificava il dirigente come *alter ego* dell'imprenditore ovvero come colui che “sia preposto alla direzione dell'intera organizzazione aziendale o a quella di una grande branca o settore autonomo dell'azienda, ampliando la sua attività direttiva, di partecipazione al governo complessivo della impresa ed all'orientamento della scelta dei mezzi organizzativi di essa, con ampi poteri di autonomia e di discrezionalità e corrispondente elevato grado di responsabilità”<sup>7</sup>.

In tempi recenti la giurisprudenza ha rivisto la definizione, ampliando la categoria dei dirigenti, in considerazione della notevole complessità dell'impresa odierna all'interno della quale si possono riscontrare una pluralità di dirigenti con funzioni diverse.<sup>8</sup>

Si è giunti a riconoscere la qualifica di dirigente non solo a coloro che ricoprono un ruolo di vertice all'interno dell'impresa ma anche a coloro che, dotati di un elevato grado di professionalità, vengono investiti di ampie responsabilità e che operino con un certo grado di autonomia<sup>9</sup>:

---

<sup>5</sup> Corte Cost. 6/07/1972, n. 121.

<sup>6</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Orientamento della Corte Costituzionale, CEDAM, 2005, 21.

<sup>7</sup> Cass. civ., 21/01/1981, n. 507.

<sup>8</sup> Varva S., Il licenziamento dirigenziale tra giustificatazza e recesso ad nutum, Inquadramento dirigenziale, Lavoro nella Giur., 2010, 779.

<sup>9</sup> Proietti M., Il licenziamento del dirigente: giusta causa e giustificatazza, Diritto24 Il Sole 24 ore.

“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...”<sup>10</sup>

Si possono quindi riassumere quali elementi caratterizzanti la figura del dirigente i seguenti:

- il potere direttivo;
- l'elemento fiduciario esistente tra imprenditore e lavoratore;
- la presenza di direttive generali impartite dell'imprenditore o da un dirigente superiore;
- il grado di autonomia, discrezionalità e responsabilità del dirigente;
- il grado di supremazia gerarchica esercitato nei confronti degli altri lavoratori.

### 1.3. Dirigenti apicali, minori e pseudo-dirigenti

L'evoluzione giurisprudenziale della definizione della categoria dirigenziale ha portato alla distinzione tra dirigenza apicale, dirigenza minore e pseudo-dirigenti.

Per dirigente apicale (o top manager) si intende colui che si colloca al vertice dell'organizzazione aziendale quale *alter ego* dell'imprenditore esercitando un ampio potere gestorio e che può anche assumere la rappresentanza dell'imprenditore verso i terzi.<sup>11</sup>

I dirigenti minori, viceversa, sono coloro che, seppure in posizione sotto ordinata rispetto al dirigente apicale, hanno comunque un'ampia autonomia decisionale circoscritta soltanto al potere direttivo generale del dirigente superiore.<sup>12</sup>

Del tutto diversa è invece la figura degli pseudo-dirigenti, detti anche dirigenti meramente convenzionali, ossia coloro che non svolgono mansioni effettivamente dirigenziali ma

---

<sup>10</sup> Cass. civ. Sez. lavoro del 24/06/2009, n. 14835

<sup>11</sup> Menegatti E., La “giustificata” del licenziamento del dirigente, L'ultimo orientamento giurisprudenziale sulla nozione di dirigente, *Argomenti Dir. Lav.*, 2010, 2.

<sup>12</sup> Barraco E., Il licenziamento dei dirigenti, *Criteri di identificazione della categoria dirigenziale*, *Lavoro nella Giur.*, 2005, 913.

possiedono solo il *nomen* ed il trattamento retributivo.<sup>13</sup> A questi non si applica la disciplina del licenziamento libero ma beneficiano della disciplina protettiva contro il licenziamento ingiustificato ex l. 604/1966. Difatti ai fini della disciplina applicabile rilevano le mansioni effettivamente svolte, se così non fosse il datore di lavoro potrebbe, mediante il conferimento della qualifica dirigenziale, facilitare il licenziamento del lavoratore visto il regime di minor tutela del licenziamento dei dirigenti.

---

<sup>13</sup> Ferraro G. Il licenziamento del dirigente d'impresa, Individuazione della categoria dirigenziale, Impresa, 2006, 3.



## CAPITOLO II: LA DISCIPLINA, GIUSTIFICATEZZA, GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

### 2.1. La disciplina legale

La disciplina legislativa per i dirigenti è fondata sul principio del recesso libero. Ai dirigenti, diversamente da quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati, non si applica la disciplina di tutela contro i licenziamenti, ex art 1. Legge 604/1966 e successive integrazioni, ma trovano applicazione unicamente gli articoli 2018 e 2019 del Codice Civile che prevedono che ciascuno dei contraenti possa recedere liberamente, rispettando i termini di preavviso, nel contratto a tempo indeterminato e senza preavviso qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, sia nel contratto a termine che nel contratto a tempo indeterminato.

La legislazione che regola il licenziamento individuale, l. 604/1966, sancisce agli articoli 1 e 2 i requisiti alla base della legittimità del licenziamento.

Il primo requisito è il c.d. requisito formale, ex art. 2 l. 604/1966, tale per cui il licenziamento deve essere indicato per iscritto e deve contenere i motivi che lo hanno determinato, in mancanza di tali requisiti il licenziamento è da considerarsi inefficace.

Il secondo requisito è il c.d. requisito sostanziale, ex art.1 l. 604/1966, che prevede che il licenziamento debba essere sorretto da una motivazione e lo stesso articolo che ci dice 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”<sup>14</sup>.

Per espressa previsione dell’articolo 2 comma 4, le disposizioni relative alla forma scritta sono estese anche ai dirigenti. Mentre l’articolo 10, prevedendo l’applicazione nei confronti dei soli prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, esclude la necessità del giustificato motivo o della giusta causa per il licenziamento dei dirigenti.

Ne consegue che soddisfatto il requisito di forma null’altro è dovuto, secondo la corrente legislazione, dal datore di lavoro. Il recesso senza il rispetto delle regole che ne impongono la forma scritta è da considerarsi nullo e quindi non produttivo d’effetti.

---

<sup>14</sup> Articolo 1 legge 604/1966.

Nel caso in cui l'imprenditore invece intenda recedere per giusta causa, ex art. 2119 c.c., dovrà ovviamente motivare la causa del recesso.<sup>15</sup>

## 2.2. Il licenziamento per giustificato motivo o giusta causa

Il licenziamento per giustificato motivo è quello determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, c.d. giustificato motivo soggettivo, o da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, c.d. giustificato motivo oggettivo.

Il licenziamento per giustificato soggettivo riguarda comportamenti, atti o situazioni del lavoratore che giustificano il recesso ma non sono tali da comportare la cessazione immediata del rapporto.

Viceversa il licenziamento per giustificato motivo oggettivo attiene a situazioni relative all'impresa che determinano la necessità della cessazione del rapporto. In questo caso, per quanto riguarda il rapporto di lavoro dirigenziale, intervengono ulteriori considerazioni che comportano una più ampia casistica di possibilità di recesso.

Si ha invece giusta causa qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. La giusta causa consiste quindi in un comportamento del lavoratore talmente grave da rendere necessaria la comunicazione del recesso in tronco, tale per cui il lavoratore non gode neppure di un periodo di preavviso.

I concetti di cui sopra non sono estendibili in modo automatico al rapporto di lavoro del dirigente, tuttavia qualora si ravvisi una giusta causa, ossia un comportamento del dirigente talmente grave da giustificare un provvedimento di licenziamento in tronco, è completamente applicabile l'art. 2119 c.c. anche al dirigente.

## 2.3. La nozione di giustificatazza

Come già detto la disciplina a tutela dei licenziamenti individuali, ex l. 604/66, non è applicabile ai dirigenti, sicché resta quella di libera recidibilità prevista dal Codice Civile. In mancanza di una tutela legale è intervenuta la contrattazione collettiva che ha introdotto alcune norme contrattuali limitative del libero recesso.

---

<sup>15</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Ambito di tutela legale, CEDAM, 2005, 251

Le parti sociali hanno introdotto principalmente due obblighi: quello di adottare la forma scritta per la comunicazione del licenziamento e quello di fornire una giustificazione valida al licenziamento.<sup>16</sup> Si ritiene infatti che il licenziamento debba essere sorretto da una motivazione valida e che questa debba essere comunicata al dirigente consentendogli di valutare le ragioni del recesso datoriale e, qualora ritenga quest'ultime infondate, di impugnare il licenziamento.

L'articolo 22 dell'CCNL per i dirigenti di aziende industriale dopo aver ribadito che la comunicazione del recesso deve avvenire per iscritto afferma al secondo comma che:

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

La tutela apportata dalla contrattazione collettiva a protezione del licenziamento ingiustificato utilizza una formula generica che ha richiesto non poche elaborazioni giurisprudenziali al fine di determinare la portata della nozione di “giustificatezza”.

In passato data la similitudine della terminologia si riteneva che ai fini dell'interpretazione delle clausole contrattuali in tema di licenziamento dei dirigenti si potesse far riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificato motivo come definiti dall'articolo 2119 Cod. Civ. e dall'articolo 3 della l. n. 604/1966.

Dai primi anni '90 l'orientamento giurisprudenziale è cambiato ed è oramai da ritenersi pacifico che la nozione di giustificatezza introdotta dalla contrattazione collettiva non può essere fatta coincidere con le nozioni di giusta causa e giustificato motivo. Ciò non esclude che la giustificatezza possa comunque trovare fondamento sulle stesse circostanze su cui si basa il giustificato motivo soggettivo ed oggettivo.<sup>17</sup>

Argomentazione principale a sostegno di tale tesi è che se le parti sociali intendevano estendere ai dirigenti i tradizionali concetti di giusta causa e giustificato motivo avrebbero potuto limitarsi a fare riferimento a questi invece di coniare un diverso termine di giustificatezza.<sup>18</sup> Inoltre l'importante rilevanza attribuita al aspetto fiduciario nel rapporto di lavoro dirigenziale determina una specificità che non consente di equiparare le nozioni legali con quella della contrattazione collettiva.

---

<sup>16</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Ambito di tutela contrattuale, CEDAM, 2005, 268.

<sup>17</sup> Pulice M., Garanzie per il licenziamento del dirigente (Cass. Civ. Sez. lavoro, 2 settembre 2010, n. 18998), La “giustificatezza” del licenziamento di un dirigente, Lavoro nella Giur., 2011, 289.

<sup>18</sup> Limena F., Riflessioni in tema di licenziamento del dirigente d'azienda e sulla nozione di giustificatezza, in Nuova Giur. Civ., 2002, 20590.

Non vi è dunque analogia tra le nozioni di giusta causa e giustificato motivo di cui agli articoli 2118 e 2119 e il concetto di giustificatezza, essendo l'applicazione delle prime esclusa dalla legge con riferimento alla categoria dei dirigenti, ma ci si attiene ai canoni di ermeneutica contrattuale di cui agli artt. 1362 e segg. del Cod. Civ..

La nozione di giustificatezza si differenzia per una maggiore elasticità e ampiezza, si estende fino a ricomprendere in concreto qualsiasi motivo di recesso da parte del datore di lavoro che ne escluda l'assoluta arbitrarietà e l'intento discriminatorio ed in ogni caso con i limiti del rispetto dei principi generali di correttezza e di buona fede. È strettamente legata al carattere fiduciario del rapporto dirigenziale. Secondo la recente giurisprudenza infatti può "rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore"<sup>19</sup>.

Inoltre, "il licenziamento del dirigente può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, poiché il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui si misura la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 Cost"<sup>20</sup>.

Considerata l'ampia giustificabilità del licenziamento del dirigente, l'indagine sulla giustificatezza del licenziamento nei casi concreti si svolge principalmente da un punto di vista negativo, ossia è volta non a identificare presupposti idonei a giustificare il licenziamento, ma piuttosto l'assenza di ragioni discriminatorie, pretestuose o meramente arbitrarie.<sup>21</sup>

#### 2.4. Il licenziamento disciplinare

Stante la particolarità del rapporto di lavoro dirigenziale si è a lungo discusso sull'applicabilità o meno in tema di licenziamento dirigenziale delle regole procedurali per l'esercizio del potere disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

Ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare lo statuto dei lavoratori al articolo 7 prevede una particolare procedura tesa a tutelare il diritto di difesa del lavoratore cui venga

---

<sup>19</sup> Cass. Civile, Sez. lav., 17/02/2015, n. 3121.

<sup>20</sup> Cass. Civile, Sez. lav., 17/02/2015, n. 3121 con nota di Riccardi.

<sup>21</sup> Menegatti E., La "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, L'ampia "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, Argomenti Dir. Lav., 2010, 3.

intimato un provvedimento disciplinare. Secondo tale procedura il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare, quale il licenziamento in ipotesi particolarmente gravi, senza aver preventivamente contestato l'addebito e sentito la difesa del lavoratore stesso.<sup>22</sup>

In merito all'applicabilità della procedura ex art. 7 legge 300/1970 alla categoria dei dirigenti si sono succeduti due orientamenti.

Un primo orientamento, ormai superato, usava dividere i dirigenti in due categorie: da una parte il dirigente apicale, e dall'altra i pseudo-dirigenti. Questo orientamento riteneva la procedura non applicabile ai dirigenti c.d. apicali, inquanto definiti quali *alter ego* dell'imprenditore, per cui risulta difficile supporre una dipendenza gerarchica e la conseguente assoggettazione al potere disciplinare. Mentre si riteneva applicabile la procedura alla media e bassa dirigenza e ai dirigenti meramente convenzionali.

In tal senso si esprimeva la Corte di Cassazione negli anni '80:

“La disciplina sui licenziamenti individuali dettata dalla l. 15 luglio 1966, n. 604 non si applica ai dirigenti, per l'esclusione contenuta nell'art. 10 della stessa legge, e tale esclusione non è venuta meno con l'entrata in vigore della l. 20 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori), non sussistendo incompatibilità, e quindi abrogazione tacita od implicita, tra il citato art. 10 della legge n. 604 del 1966 e gli art. 18 e 35 dello statuto dei lavoratori. Pertanto, il licenziamento dei dirigenti rimane disciplinato esclusivamente dagli art. 2118 e 2119 c.c., oltre che dai contratti collettivi applicabili, non essendo ad esso estensibili, in particolare, neppure le garanzie procedurali previste dai primi tre commi dell'art. 7 del citato statuto, attesa anche l'irrelevanza, a tal fine, della parziale incostituzionalità pronunciatane dalla Corte costituzionale con sentenza n. 204 del 1982.”<sup>23</sup>

Questa prospettiva è stata però oggetto di non poche critiche legate innanzitutto alla difficoltà nel individuazione della categoria del dirigente apicale, che restringerebbe molto il campo di non applicazione delle procedure ex art. 7 l. 300/70, essendo, soprattutto nelle grandi aziende,

---

<sup>22</sup> Pulice M., Garanzie per il licenziamento del dirigente (Cass. Civ. Sez. lavoro, 2 settembre 2010, n. 18998), Contestazione dell'addebito, Lavoro nella Giur., 2011, 287.

<sup>23</sup> Cass., sez. lav., 3/02/1989, n. 681, GI, 1989, 836.

molto più rilevante la presenza di dirigenza medio bassa. Inoltre sono in sostanza rari i dirigenti i quali hanno un potere tale per cui non dipendono gerarchicamente da nessuno.<sup>24</sup>

Nel tempo si è poi andata a formare una giurisprudenza che viceversa reputa applicabili le regole procedurali in tema di licenziamento disciplinare anche a tutta la categoria dei dirigenti, ritenendo indifferente la posizione occupata dal lavoratore nel caso del addebito di comportamenti negligenti o colpevoli.

L'intervento in tal senso arriva dalla Corte Costituzionale, che pur non riferendosi direttamente al dirigente, sostiene che l'applicazione delle procedure disciplinari rientra nel ambito dei principi di civiltà giuridica:

“Principi di civiltà giuridica ed innegabili esigenze di assicurazione della parità di trattamento garantita dal precetto costituzionale (art. 3 Cost.) richiedono che a favore del lavoratore colpito dalla più grave delle sanzioni disciplinari, quale è quella espulsiva, con perdita del posto di lavoro e lesione della dignità professionale e personale, siano assicurate le garanzie previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori specificamente a favore di colui al quale è stata inflitta una sanzione disciplinare.

Il lavoratore deve essere posto in grado di conoscere l'infrazione contestata, la sanzione ed i motivi; deve essere, inoltre, posto nella condizione di difendersi adeguatamente, di fare accertare l'effettiva sussistenza dell'addebito in contraddittorio con l'altra parte, cioè il datore di lavoro.

Non vi è dubbio infatti che il licenziamento per motivi disciplinari senza l'osservanza delle garanzie suddette può incidere sulla sfera morale e professionale del lavoratore e crea ostacoli o addirittura impedimenti alle nuove occasioni di lavoro che il licenziato deve poi necessariamente trovare. Tanto più grave è il pregiudizio che si verifica se il licenziato non sia posto in grado di difendersi e fare accertare l'insussistenza dai motivi “disciplinari”, peraltro unilateralmente mossi e addebitati dal datore di lavoro.”<sup>25</sup>

Sulla base di quanto così sancito dalla Corte Costituzionale, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha affermato esplicitamente, con sentenza della Cass. Sez. lav.,

---

<sup>24</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Applicabilità dell'art. 7 l. 300/70: giurisprudenza positiva, CEDAM, 2005, 265.

<sup>25</sup> Corte Cost., 27/07/1989, n. 427, RGL, 1989, 195.

28/11/1991, n. 12758, che la procedura dell'art. 7 dello Statuto doveva trovare applicazione anche per la categoria dei dirigenti. Nel caso di licenziamento disciplinare di un dirigente non è più sufficiente la comunicazione recante i motivi ma deve essere seguita la procedura di contestazione dei fatti e devono essere concessi i termini di difesa.

## 2.5. Il licenziamento discriminatorio

In tema di licenziamento di discriminatorio si ritiene applicabile anche ai dirigenti l'art. 3 l. 108/1990, che prevede l'inefficacia del licenziamento, poiché detta una norma di carattere generale tale per cui applicabile a tutti i lavoratori subordinati.<sup>26</sup>

La Corte di Cassazione ha esplicitamente affermato che:

“La norma dell'art. 3 della l. n. 108 del 1990, sull'estensione ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori di cui agli art. 4 della l. n. 604 del 1966 e 15 della l. n. 300 del 1970 delle conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 18 della medesima l. n. 300 del 1970, a prescindere dal numero dei dipendenti ad anche a favore dei dirigenti, deve intendersi applicabile in genere ai licenziamenti nulli per illiceità del motivo e, in particolare, a quelli che siano determinati in maniera esclusiva da motivo di ritorsione o rappresaglia.”<sup>27</sup>

Con l'applicazione dell'art 3 si estendono quindi anche ai dirigenti le conseguenze sanzionatorie che implicano la tutela reale, ossia la reintegrazione nel posto di lavoro.

Per i lavoratori assunti prima del 6 marzo 2015 le conseguenze sanzionatorie del licenziamento discriminatorio sono disciplinate dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori così come modificato con la riforma Fornero, l. 92/2012.

Il primo comma del succitato art. 18 ribadisce l'applicazione della disposizione anche ai dirigenti e sancisce che in tutti i casi di nullità del licenziamento, perché discriminatorio, il giudice ordinerà al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro condannandolo altresì al risarcimento del danno, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

---

<sup>26</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, Il licenziamento discriminatorio e ingiurioso, CEDAM, 2005, 252.

<sup>27</sup> Cass. Sez. Lav., 6/05/1999, n. 4543, MGI, 1999.

Inoltre fermo restando il diritto al risarcimento del danno è data al lavoratore la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione. La richiesta dell'indennità determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 le conseguenze sanzionatorie del licenziamento discriminatorio sono invece disciplinate dall'art. 2 del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 relativo alle disposizioni in materia di contratto di lavoro a tutele crescenti. Per quanto riguarda il licenziamento discriminatorio le conseguenze sanzionatorie previste sono rimaste sostanzialmente immutate.

L'interpretazione estensiva del art. 3 l. 108/1990 e l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie di cui sopra sono legittimate dal rilievo che le indicazioni dei vari casi di licenziamento discriminatorio costituiscono la specificazione della più ampia fattispecie del licenziamento viziato da motivo illecito, riconducibile alla previsione generale dell'atto unilaterale nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c..

Resta sempre che, anche nel licenziamento del dirigente, l'onere della prova della sussistenza di motivi discriminatori spetta al lavoratore.



## CAPITOLO III: IL LICENZIAMENTO ILLEGGITIMO

### 3.1. La tutela contrattuale

La disciplina del licenziamento del dirigente, alquanto ristretta sul piano legale, è in buona parte contenuta nel contratto collettivo che, nei limiti dell'efficacia soggettiva, dispone la regola della giustificazione necessaria, assistita da sanzione obbligatoria, con la previsione cioè dell'obbligo del datore di lavoro, in caso di recesso ingiustificato, di pagare una c.d. indennità supplementare.<sup>28</sup>

In altre parole il licenziamento mantiene la sua efficacia ma comporta per il datore di lavoro l'obbligo di corrispondere una indennità.

La lettera di licenziamento del dirigente dovrà quindi contenere i riferimenti delle motivazioni del recesso, dato che alla loro mancanza consegue l'impossibilità di verificare la correlazione tra il licenziamento e le sue causali.

Qualora il dirigente ritenga non giustificata la motivazione adotta dall'azienda, o nel caso in cui quest'ultima non sia fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale. Il ricorso al Collegio arbitrale dovrà avvenire entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

È ammesso, tuttavia, che il dirigente licenziato possa ricorrere in alternativa all'azione giudiziaria al fine dell'accertamento dell'ingiustificatezza del licenziamento e delle relative conseguenze di natura patrimoniale, in tal caso il dirigente potrà esercitare l'azione contro il licenziamento nel normale termine di prescrizione del suo diritto.<sup>29</sup>

Nel caso in cui il dirigente impugni il suo licenziamento, l'onere di provare la giustificatezza del licenziamento di fronte all'autorità giudiziaria o al Collegio arbitrale incombe sul datore di lavoro dal momento che esso è tenuto a giustificarne per iscritto i motivi.

### 3.2. Il Collegio arbitrale

Il contratto collettivo dei dirigenti prevede che la controversia sulla giustificatezza del licenziamento nonché quella sulla misura dell'indennità supplementare sia decisa da un Collegio arbitrale. Lo stesso contratto collettivo stabilisce che il Collegio arbitrale è

---

<sup>28</sup> Barraco E., Il licenziamento dei dirigenti, Tutela obbligatoria di fonte collettiva, Lavoro nella Giur., 2005, 913.

<sup>29</sup> Berruti M., Il rapporto di lavoro del dirigente, CEDAM, 2005, 275 ss.

istituito a cura delle Organizzazioni territoriali competenti aderenti alle parti stipulanti il contratto, ne determina la composizione e disciplina le modalità del ricorso ad esso.

Si tratta di un arbitrato irrituale per giurisprudenza e dottrina pacifiche, ossia un arbitrato con cui le parti affidano agli arbitri, sulla base di un mandato, la soluzione di una controversia soltanto mediante lo strumento negoziale. Il lodo arbitrale ha quindi gli stessi effetti di una determinazione contrattuale che le parti medesime, con la stipula del patto compromissorio, si impegnano ad accettare.<sup>30</sup>

Curata la natura dell'arbitrato irrituale il dirigente ha la facoltà di promuovere la costituzione del collegio arbitrale oppure di rivolgersi alternativamente all'autorità giudiziaria. Nel caso in cui però il dirigente abbia promosso la costituzione del collegio arbitrale, egli non ha più la facoltà di promuovere l'azione giudiziaria.<sup>31</sup>

Condizione essenziale perché si possa ricorrere al collegio arbitrale è che il datore di lavoro sia iscritto all'organizzazione sindacale di categoria.

### 3.3. L'indennità supplementare

Nel caso in cui il licenziamento sia ritenuto ingiustificato, venga quindi accolto il ricorso del dirigente, il Collegio o l'autorità giudiziaria disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare a favore del dirigente stesso, in aggiunta alle competenze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.<sup>32</sup>

In passato l'indennità era fissata tra un minimo ed un massimo di mensilità. L'articolo 15 del CCNL dei dirigenti del 25 novembre 2009 prevedeva infatti a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso.

---

<sup>30</sup> Bertoldi V., Arbitrato irrituale. Il favore per l'arbitrato rituale e l'arbitrato irrituale quale eccezionale deroga all'art. 824 bis C.p.c. (Cass. civ. Sez. I, 07 aprile 2015, n. 6909), *Origini e critiche all'opposta regola in dubbio pro irrituale*, Giur. It., 2015, 1467.

<sup>31</sup> Berruti M., *Il rapporto di lavoro del dirigente*, CEDAM, 2005, 286 ss.

<sup>32</sup> Ferraro G., *Il licenziamento del dirigente d'impresa, Indennità supplementare Impresa*, 2006, 3.

L'articolo successivo, art. 16, prevedeva inoltre una maggiore indennità supplementare con riferimento all'anzianità anagrafica del dirigente qualora l'età di questi risultasse compresa tra i 50 e i 59 anni. Le misure dell'aumento erano così determinate:

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

#### 3.4. Ridimensionamento della tutela sul modello del contratto a tutele crescenti d. lgs. 23/2015

A seguito della riforma Fornero dell'articolo 18 e del Jobs Act che hanno definito per i lavoratori delle altre categorie, in sostituzione della tutela reale, la tutela dell'indennizzo economico, nella maggior parte delle casistiche dei licenziamenti illegittimi, è stato naturale per le parti contrattuali rivedere "al ribasso" gli importi indennitari dei dirigenti.<sup>33</sup>

Le principali novità apportate con il rinnovo del contratto collettivo riguardano infatti l'indennità supplementare e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Con il rinnovo del contratto collettivo per i dirigenti delle aziende industriali del 30 dicembre 2014, che ha efficacia dal 1 gennaio 2015, l'indennità supplementare non è più prevista tra un limite minimo ed uno massimo, ma sul modello del contratto a tutele crescenti è stata sostituita da un sistema di indennizzo crescente in funzione dell'aumento dell'anzianità aziendale.<sup>34</sup>

In caso di licenziamento ingiustificato del dirigente le nuove indennità sono crescenti al crescere dell'anzianità aziendale e sono così commisurate:

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

---

<sup>33</sup> Giova G., Nuovo contratto per i dirigenti industriali: ecco le tutte le novità, Frisonline, 2015.

<sup>34</sup> Colombo D., Dirigenti Industria: Le novità del Ccnl, Dottrina lavoro, 2015.

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

Inoltre non è più previsto l'aumento dell'indennità nel caso in cui l'età del dirigente sia ricompresa tra i 50 e i 59 anni, questo ulteriore indennizzo automatico, riconosciuto dal vecchio contratto collettivo al comma 16 dell'art. 19, è infatti stato totalmente abrogato.

È da precisare che, in caso di licenziamento collettivo, la nuova disposizione non viene applicata poiché la Legge europea n. 161/2014 ha equiparato i dirigenti agli altri lavoratori, prevedendo che anche i dirigenti siano inseriti nella procedura di licenziamento collettivo con diritto ad avere le indennità risarcitorie previste per gli altri lavoratori.<sup>35</sup>

Infine il nuovo accordo prevede termini diversi in merito al preavviso dovuto al dirigente ed anche in questo caso il periodo di preavviso è crescente in funzione dell'aumento dell'anzianità aziendale.

Il periodo di preavviso, stabilito dal nuovo articolo 23 del contratto collettivo, è quindi ricompreso tra un minimo di sei mesi ed un massimo di dodici mesi così ripartito:

- mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre i quindici anni di anzianità aziendale.

L'anzianità aziendale da prendere in considerazione è la complessiva anzianità maturata dal dirigente presso il medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla qualifica da lui ricoperta.

---

<sup>35</sup> Vinciarelli F., CCNL Industria: Licenziare i dirigenti costerà meno, ManagerOnline, 2015.

## CONCLUSIONI

A seguito del rinnovo del 30/12/2014 del contratto collettivo dei dirigenti delle aziende industriali, all'assenza della tutela reale contro il licenziamento, con l'eccezione prevista nel caso di licenziamento discriminatorio, si accompagna una riduzione anche della tutela obbligatoria.

Sul modello del contratto a tutele crescenti al dirigente licenziato ingiustificatamente spetterà, non più un'indennità fissata tra un minimo ed un massimo di mensilità, ma l'indennità sarà crescente in funzione dell'anzianità aziendale e sarà la stessa a determinare il periodo di preavviso.

Questa riduzione delle tutele per i dirigenti delle aziende industriali rispecchia una più generale riduzione delle tutele nel mercato del lavoro determinate dall'Jobs Act con l'obiettivo di aumentare la flessibilità e accrescere l'occupazione.

## BIBLIOGRAFIA

BARRACCO E., Il licenziamento dei dirigenti, in *Lavoro nella Giur.*, 2005, 913 ss.

BASENGHI F., Il licenziamento del dirigente, GIUFFRÈ, 1991.

BERRUTI M., Il rapporto di lavoro del dirigente, CEDAM, 2005.

BERTOLDI V., Arbitrato irrituale. Il favore per l'arbitrato rituale e l'arbitrato irrituale quale eccezionale deroga all'art. 824 bis C.p.c. (Cass. civ. Sez. I, 07 aprile 2015, n. 6909), *Giur. It.*, 2015, 1467.

CARBONE V., Licenziamento da nutum di dirigente (Cass. Civ., 21 maggio 2007, n. 11740), in *Corriere Giur.*, 2007, 899E ss.

CARDARELLO C., Il dirigente: la categoria, le peculiarità del rapporto, il licenziamento, GIUFFRÈ, 2000.

COLOMBO D., *Dirigenti Industria: Le novità del Ccnl, Dottrina lavoro*, 2015.

DUI P., Licenziamento del dirigente per ragioni oggettive connesse a ristrutturazioni, riorganizzazioni e/o crisi aziendali, in *Lavoro nella Giur.*, 2007, 753 ss.

FERRARO G., Il licenziamento del dirigente d'impresa, in *Impresa*, 2006, 2 ss.

GIOVA G., Nuovo contratto per i dirigenti industriali: ecco le tutte le novità, *Fristonline*, 2015.

LIMENA F., Riflessioni in tema di licenziamento del dirigente d'azienda e sulla nozione di giustificatazza, in *Nuova Giur. Civ.*, 2002, 20590.

MENEGATTI E., La giustificatazza del licenziamento del dirigente, in *Argomenti Dir. Lav.*, 2010, 1 ss.

PERDONA' G., Il licenziamento del dirigente pubblico e privato, CEDAM, 2004.

PROIETTI M., Il licenziamento del dirigente: giusta causa e giustificatazza, *Diritto24 Il Sole 24 ore*, 2014.

PULCE M., Garanzie per il licenziamento del dirigente (Cass. Civ. Sez. lavoro, 2 settembre 2010, n. 18998), in *Lavoro nella Giur.*, 2011, 287 ss.

RICCARDI R., La nozione di giustificatazza in caso di licenziamento del dirigente (Cass. Civ. Sez. lavoro, 17 febbraio 2015, n. 3121), in *Giurisprudenza Italiana*, 2015, 1456 ss.

VARVA S., Il licenziamento dirigenziale tra giustificatazza e recesso ad nutum, in *Lavoro nella Giur.*, 2010, 779 ss.

VINCIARELLI F., CCNL Industria: Licenziare i dirigenti costerà meno, *ManagerOnline*, 2015.