

La Cassazione conferma che le procedure di informazione e consultazione nell'ambito di licenziamenti collettivi si estendono alla dirigenza

di A. Ripepi - 12 Settembre 2024

L'ordinanza in commento (Cass., 30 luglio 2024, n. 21299) afferma l'estensione delle tutele in materia di licenziamenti collettivi anche alla categoria dei dirigenti, all'esito di un'evoluzione normativa e pretoria tutt'altro che lineare.

Infatti, si è tradizionalmente posto il quesito interpretativo inerente alla possibilità di ricomprendere i dirigenti nel novero dei cinque lavoratori licenziandi, presupposto applicativo dell'art. 24, c. 1, L. n. 223/1991 (V. Di Cerbo – D. Simeoli, *Commento agli artt. 4, 5 e 24*, in G. Amoroso – V. Di Cerbo – A. Maresca, *Diritto del lavoro*, Vol. II, *Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, 2017, 1948).

L'originaria versione dell'art. 4, c. 9 cit., infatti, prevedeva che si potessero licenziare «gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti».

I dirigenti, dunque, restavano esclusi, simmetricamente a quanto accadeva con riferimento alla L. n. 108/1990, che disciplinava i licenziamenti individuali escludendo dal proprio ambito applicativo tale categoria di lavoratori a causa della specialità della stessa, derivante dallo stretto rapporto fiduciario intercorrente con il datore di lavoro, del quale avrebbero rappresentato, con affermazione tralatizia, gli *alter ego*.

Tale situazione si è protratta sino a quando la Repubblica Italiana non è stata condannata, su ricorso della Commissione europea, per avere escluso la categoria dei dirigenti dall'ambito di applicazione della procedura nazionale prevista per i licenziamenti collettivi (Corte di Giustizia UE, 13 febbraio 2014, causa C-596/12, con nota di R. Calò, *La disciplina italiana dei licenziamenti collettivi all'esame della Corte di Giustizia*, in *Questione Giustizia*, 9 aprile 2014).

La Corte di Giustizia UE ha affermato, in quell'occasione, che tale esclusione si palesava in violazione della direttiva n. 98/59/CE (su cui, in generale, V. A. Poso, *Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che derivano da modifiche unilaterali sostanziali di condizioni essenziali del contratto di lavoro? Tu chiamale se vuoi.... licenziamenti*, in *Labor*, www.rivistalabor.it, 3 agosto 2020), respingendo la difesa dell'Italia secondo cui la normativa e i contratti collettivi nazionali avrebbero garantito ai dirigenti, in caso di licenziamento collettivo, una tutela di carattere economico più favorevole, che, pertanto, sarebbe autorizzata dalla direttiva.

Testualmente, la Corte di Giustizia UE evidenziò che, «armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi, il legislatore comunitario ha inteso, nel medesimo tempo, garantire una protezione di livello comparabile dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e uniformare gli oneri che tali norme di tutela comportano per le imprese della Comunità (v. sentenze dell'8 giugno 1994, Commissione/Regno Unito, C-383/92, Racc. pag. I-2479, punto 16, e del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, C-55/02, Racc. pag. I-9387, punto 48). Pertanto, la nozione di "lavoratore" di cui all'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 98/59

non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri, bensì ha una portata comunitaria» (punto 16 della pronuncia).

Posta tale premessa, ne deriva che «la suddetta nozione deve essere definita in base a criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. In quest'ambito, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un altro soggetto e sotto la direzione di quest'ultimo, prestazioni in contropartita delle quali percepisce una retribuzione» (punto 17).

Da queste considerazioni discendeva l'inadempimento dell'Italia rispetto agli obblighi derivanti dalla Direttiva suddetta.

All'esito di tale condanna, l'art. 24 L. 223/1991 è stato integrato con un comma 1-*quinquies* che stabilisce quanto segue: «Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo.

All'esame di cui all'articolo 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro».

Collegandoci all'ordinanza della Suprema Corte in commento (Cass., ord. 30 luglio 2024, n. 21299), il Giudice di legittimità, dopo aver ricostruito il quadro normativo e pretorio, constata che il nucleo della direttiva europea sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi è rappresentato dagli obblighi di informazione, di consultazione e procedurali che devono caratterizzare tali procedure ed essere recepiti nelle legislazioni degli Stati membri.

Tanto premesso, e transitando all'esame della fattispecie concreta, la parte ricorrente aveva censurato la pronuncia della Corte territoriale laddove estendeva le tutele di cui all'art. 4, estese ai dirigenti dalla L. n. 161/2014, alla diversa fattispecie di cui all'art. 24 della stessa legge; nella prospettazione del ricorrente, le due ipotesi non sarebbero state equiparabili.

Tuttavia, la Suprema Corte osserva che non vi è traccia, nella disciplina europea, di una distinzione tra licenziamenti collettivi intimati all'esito di una sospensione dell'attività produttiva come la CIGS ovvero disposti senza tale previa sospensione; detta distinzione si rivela, dunque, irrilevante ai fini della procedura consultiva e informativa in esame.

In effetti, la Corte di merito non aveva affermato la totale identità delle procedure di cui all'art. 4 e di cui all'art. 24 L. n. 223/1991, bensì aveva statuito che, ai fini degli obblighi di

consultazione e informazione di cui alla direttiva europea concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, dette procedure di informazione e consultazione si devono applicare anche ai dirigenti in tutte le ipotesi di licenziamento.

Pertanto, conclude la Cassazione, se l'impresa intende procedere a licenziamento collettivo anche con riferimento a posizioni dirigenziali, deve attenersi agli obblighi di informazione e consultazione, espletandoli nei confronti delle loro rappresentanze, tanto nei casi di licenziamenti collettivi per riduzione del personale quanto nei casi di licenziamenti collettivi post-mobilità.

Antonino Ripepi, procuratore dello Stato in Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 30 luglio 2024, n. 21299](#)