

L'obbligo di giustificatazza e il rispetto del procedimento di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 nel licenziamento disciplinare del dirigente

di L. Pelliccia – 10 Settembre 2024

Premessa

Seppur in presenza dei tratti distintivi che caratterizzano la figura del dirigente (*ex art. 2095 cod. civ.*), è notorio il fatto che l'eventuale recesso dal relativo rapporto di lavoro risulta anch'esso disciplinato dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ.

Per i dirigenti si è sempre parlato di giustificatazza del licenziamento del dirigente, atteso che, mentre per i quadri, gli impiegati e gli operai il licenziamento è legittimo in presenza di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo (soggettivo o oggettivo), per i dirigenti è previsto, almeno in linea teorica, un regime di libera recedibilità dal rapporto di lavoro, in ragione appunto della specialità del relativo rapporto di lavoro, caratterizzato appunto da un notevole grado di fiducia.

È quindi la contrattazione collettiva di categoria che ha introdotto nella disciplina del rapporto di lavoro dirigenziale alcune norme contrattuali limitative della libertà di recesso datoriale, imponendo un obbligo di giustificazione e riconoscendo inoltre il diritto del dirigente al risarcimento del danno in caso di mancanza della stessa (l'indennità supplementare).

Da qui, pertanto, il principio della giustificatazza del licenziamento del dirigente, ovverosia il confine teso al contenimento dell'esercizio del potere di recesso datoriale ed a evitarne l'arbitrarietà.

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha nel tempo consolidato la nozione di giustificatazza, ritenendola completamente autonoma e svincolata da quella di giusta causa o di giustificato motivo di licenziamento, dal che ne consegue che fatti e/o condotte non integranti una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato ben possono giustificare il licenziamento del dirigente, in quanto maggiori poteri presuppongono una maggiore intensità della fiducia e uno spazio più ampio ai fatti idonei a scuoterla (v., *ex multis*, Cass. n. 6950/2019).

Ai fini della legittimità del licenziamento del dirigente è sufficiente che la scelta datoriale non sia pertanto arbitraria, ma trovi viceversa il suo fondamento in un comportamento anche solamente inadeguato rispetto alle aspettative dell'azienda.

Sempre la giurisprudenza di legittimità ha inoltre sottolineato che la giustificatazza è una nozione di derivazione negoziale e, come tale, da interpretare secondo le regole generali di ermeneutica contrattuale, inclusi i principi generali di buona fede e correttezza, sanciti dall'art. 1375 cod. civ. e conseguentemente distinguendo necessariamente la giustificatazza dalle motivazioni del licenziamento previste dalla legge, essendo la medesima integrata ogni qual volta il recesso non sia arbitrario o pretestuoso e, pertanto, del tutto sfornito di una motivazione apprezzabile (v., *ex multis*, Cass. n. 23894/2018).

Con riguardo alle ipotesi di licenziamento disciplinare del dirigente, la giurisprudenza si è oramai consolidata sulla necessità del previo esperimento della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (v. Cass. n. 15204/2017 che richiama Cass. n. 2553/2015 e Cass. Sez. Un. n. 7880/2007), in quanto le garanzie procedurali dettate dalla citata norma di legge sono espressione di un principio di generale garanzia fondamentale a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare che trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, senza distinzione tra i dipendenti in relazione alla loro collocazione apicale.

In difetto di attivazione delle garanzie procedurali di che trattasi le conseguenze risarcitorie saranno ovviamente quelle dettate dalla contrattazione collettiva per il licenziamento privo di giustificazione (condanna al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare).

Per l'ipotesi di licenziamento di un dirigente per giusta causa, su questa rivista è stata annotata l'ordinanza della Corte di cassazione n. 11172 del 06.04. 2022 (*Il licenziamento del dirigente: la Corte di cassazione conferma i noti profili di giustificatezza per il recesso, di L. Pelliccia – 24 giugno 2022*) alla quale si rinvia per ogni utilità.

In questa sede vorremmo analizzare una più recente decisione di legittimità sul tema di che trattasi, l'ordinanza n. 12727 del 09.05.2024 sempre della sezione lavoro della Suprema corte.

I fatti

In sede di opposizione all'ordinanza resa all'esito della fase sommaria *ex* legge n. 92/2012 (che aveva solo in parte accolto la domanda del dirigente, dichiarando illegittimo il licenziamento per violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970) il Tribunale di Lanciano aveva dichiarato la natura ritorsiva del licenziamento di un dirigente (con conseguente ordine di reintegrazione e condanna della società al risarcimento del danno mediante corresponsione di indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali).

In sede di reclamo, la Corte d'Appello dell'Aquila, in parziale accoglimento del proposto gravame, aveva a sua volta dichiarato illegittimo il licenziamento in quanto (appunto) disposto in violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970, con condanna della società datrice di lavoro al pagamento dell'indennità supplementare pari a diciotto mensilità di preavviso (conformemente all'iniziale ordinanza del giudice di *prime cure*).

La Corte territoriale, sulla scorta del contenuto della lettera di licenziamento a suo tempo consegnata al dirigente, inquadrata le circostanze di fatto nel contesto di una trattativa (anche in sede sindacale) riferita alla riduzione delle retribuzioni del personale nell'ambito di una operazione di fusione di aziende a controllo pubblico, valutato l'atteggiamento del lavoratore, riprendendo la motivazione del giudice della fase sommaria, riteneva che le ragioni del recesso fossero da identificarsi nel rifiuto ingiustificato da parte dell'interessato ad accettare il trattamento stipendiale proposto dalla società (mostrando con ciò un atteggiamento "*sicuramente dilatorio, riluttante ed ostile*" e, quindi, idoneo ad interrompere il rapporto fiduciario), riteneva il recesso sostanzialmente giustificato nel merito, ma adottato senza il

rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, con conseguente diritto alla sola indennità supplementare.

La società datrice di lavoro ricorreva comunque per cassazione, affidando detto gravame a sette motivi, tutti dichiarati infondati e/o inammissibili.

La decisione

Il percorso logico-deduttivo seguito dall'ordinanza in commento può essere così riassunto.

La sentenza appellata, sulla scorta della valutazione delle risultanze probatorie acquisite, è giunta alla convinzione che la condotta tenuta dal dirigente sia stata contrastante con le determinazioni aziendali e si sia quindi posta in rottura del sotteso vincolo fiduciario (tipico tra il dirigente e l'imprenditore), così escludendo la natura arbitraria e pretestuosa del licenziamento.

Orbene, nel giungere a detta valutazione non vi è stata alcuna violazione né dei criteri di ermeneutica negoziale, né delle regole che presidiano il ragionamento presuntivo (*ex artt. 2727 e 2729 cod. civ.*).

Nel merito, il collegio di *seconde cure* non ha attribuito alla premessa della corrispondenza precedente al licenziamento un significato diverso dalle parole adoperate, né ha valorizzato a fini interpretativi il comportamento successivo delle parti; ha piuttosto ritenuto che esse esprimessero una adesione meramente formale, non preceduta né seguita da una condotta volta a dare attuazione a questo impegno.

Non trattandosi quindi di una supposizione, né del frutto di valutazioni metagiuridiche, ma solamente del risultato di un ragionamento congruo ed esaustivo e che, in quanto tale, si sottrae al sindacato del giudice di legittimità.

Nei fatti, a fronte della attiva partecipazione del dirigente agli incontri diretti a dare attuazione alle direttive regionali, della sua qualità di rappresentante sindacale aziendale e quindi della sua consapevolezza, proprio in ragione della suddetta qualità e del ruolo attivo svolto, sia dell'obbligatorietà dell'allineamento della retribuzione a quella prevista per i dirigenti regionali, sia delle voci e dell'entità del trattamento retributivo complessivo che gli sarebbe spettato, sia infine della scadenza dei termini concordati per il superamento dei vecchi trattamenti economici, la scelta di non partecipare all'incontro fissato per concordare la riduzione del suo trattamento retributivo (non accompagnata da alcuna ulteriore iniziativa volta a fissare un successivo incontro, ma anzi seguita dalla rivendicazione al ripristino dello stipendio nella sua interezza), veniva all'evidenza a porsi in insanabile contrasto con le aspettative dell'azienda ad una sollecita conclusione dell'accordo individuale e giustificava quindi di per sé la rottura del vincolo fiduciario.

Sul punto, l'ordinanza in commento sottolinea che il dirigente, nella nozione desumibile dall'art. 2095 cod. civ. pacificamente elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, è il dipendente preposto, con autonomia e poteri decisionali, all'azienda nel suo complesso o ad un suo ramo autonomo, in rapporto di «*collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale*» (v. Cass. n. 6606/2003), nonché per promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

A ben vedere, il dirigente è l'*alter ego* dell'imprenditore (v. *ex plurimis*, Cass. n. 7295/2018) e, proprio per tale rapporto di stretta inerenza delle sue mansioni rispetto agli obiettivi generali dell'impresa, le sue prestazioni si caratterizzano per un elevato grado di fiducia, la quale, si è detto, "*più che indice di qualificazione, costituisce l'«in sé» della figura del dirigente che, più di ogni altro elemento, dà ragione della tutela differenziata in caso di licenziamento illegittimo (Corte Cost. 8/6/1994, n. 225; Corte Cost. 16/6/1992, n. 309).*"

Sempre la giurisprudenza di legittimità, al riguardo, ha pure precisato che la nozione di giustificata del licenziamento dei dirigenti si discosta, sia sul piano soggettivo, sia su quello oggettivo, da quella di giusta causa di cui all'art. 2119 cod. civ. e di giustificato motivo di cui all'art. 3 della legge n. n. 604/1966 (v. Cass. n. 34736/2019).

Orbene, sul piano soggettivo, tale asimmetria trova la sua ragion d'essere proprio nel rapporto fiduciario che lega in maniera più o meno penetrante al datore di lavoro il dirigente in vista della realizzazione degli obiettivi aziendali; conseguentemente, anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili *ex ante* o un'importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura di tale rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso (v. Cass. n. 25145/2010; Cass. n. 23894/2018).

Secondo l'ordinanza in commento, a tale fine 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 lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente; sul piano oggettivo, la nozione di giusta causa o di giustificato motivo non coincide invece con la giustificata.

Infatti, "*a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori, il licenziamento del dirigente non deve necessariamente costituire una extrema ratio, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto e allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente (Cass. 10/01/2023, n. 381).*"

Essendosi la sentenza d'appello di merito impugnata posta nel solco di detti principi, il ricorso è stato totalmente rigettato, con conferma quindi della relativa statuizione che aveva ritenuto il recesso sostanzialmente giustificato nel merito, ma adottato senza il rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, con conseguente diritto alla sola indennità supplementare.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 9 maggio 2024, n. 12727](#)