

Il licenziamento del dirigente

I rapporti di lavoro dei dirigenti si caratterizza per il ruolo marginale che la legislazione ordinaria riveste nella sua regolamentazione. La disciplina sostanziale è demandata all'elaborazione giurisprudenziale e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (C.C.N.L.).

Gli accordi più rappresentativi di questo tipo sono rappresentati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, stipulato il 25 novembre 2009 (infra anche 'C.C.N.L. Dirigenti Industria'), e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, stipulato il 23 gennaio 2008 e attualmente prorogato fino a dicembre 2014 (infra anche 'C.C.N.L. Dirigenti Terziario').

Caratteristica peculiare del rapporto di lavoro dirigenziale è la vigenza di un regime di libera recedibilità in capo al datore di lavoro (c.d. 'licenziamento ad nutum'). I principali C.C.N.L. di settore hanno nel tempo sopperito a questo regime di forte discrezionalità prevedendo delle limitazioni al libero potere di recesso datoriale. In via principale si prevede quindi il necessario rispetto



della procedura prevista dalla contrattazione collettiva in tema di licenziamento e/o dimissioni. In particolare, nel caso di licenziamento ingiustificato i C.C.N.L. di settore prevedono l'efficacia di tale licenziamento, ma nel contempo creano un obbligo a carico del datore di lavoro di pagare, a titolo di risarcimento, al dirigente licenziato una specifica 'indennità supplementare', correlata alle spettanze contrattuali di fine lavoro e la cui misura, compresa tra un minimo e un massimo, è stabilita dai medesimi accordi, previo ricorso a una speciale procedura arbitrale ivi regolata. Al riguardo la Corte di Cassazione (Cass. n. 5671/2012; Cass. n. 25145/2010) ha stabilito come nella disciplina del licenziamento del dirigente la c.d. nozione di 'giustificatezza' prevista dalla contrattazione collettiva di settore,

ai fini del riconoscimento o meno della c.d. 'indennità supplementare', non coincida né con quella di 'giustificato motivo', né con quella di 'giusta causa', essendo più ampia e diversa da queste, potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro (Cass. n. 1424/2012), non essendo dunque necessario verificare in maniera analitica le specifiche condizioni e dovendosi piuttosto effettuare una valutazione globale che escluda solo l'arbitrarietà della scelta (Cass. n. 12090/2004).

Precisando quanto appena detto, eventuali condotte del dirigente non integrabili una 'giusta causa' o un 'giustificato motivo' di licenziamento, con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato, ma che siano

in ogni caso tali da ledere il carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale, possono rientrare nella nozione di 'giustificatezza' ai fini del licenziamento, con il correlato disconoscimento della relativa 'indennità supplementare' prevista dalla contrattazione collettiva di settore. La casistica giurisprudenziale mostra come la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili in anticipo o una considerevole deviazione dalle direttive generali del datore di lavoro (Cass. n. 15496/2008), o ancora un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale (Cass. n. 20895/2007) possano, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso. La valutazione finale in merito alla 'giustificatezza' del licenziamento e alla sua legittimità è comunque sempre rimessa al giudice di merito e l'onere della prova in merito alla 'giustificatezza' del licenziamento si configura a carico del datore di lavoro.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@fieramilanomedia.it

