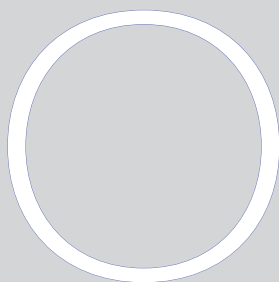




Licenziamento: il dirigente ha gli stessi termini temporali del lavoratore per impugnarlo



oggi vorrei approfondire un argomento di grande attualità: il licenziamento del dirigente. Per quanto riguarda i termini dell'impugnazione l'ordinamento giuridico appresta in favore dei dirigenti d'azienda una disciplina identica rispetto agli altri dipendenti. Risultano invece essere differenti i presupposti e le ragioni poste alla base della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale diversità è insita nel rapporto che lega il datore di lavoro e il proprio dirigente. Essa risiede proprio nella particolare fiducia e nella diretta incidenza dell'attività del dirigente all'attività di gestione aziendale. Risulta pertanto completamente diversificata anche la disciplina

della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di licenziamento. Un requisito imprescindibile perché il licenziamento del dirigente possa ritenersi legittimo è quello della 'giustificatezza', cioè l'assenza di arbitrarietà. Tale nozione è più estesa del concetto di giusta causa o di giustificato motivo: il criterio su cui parametrare la validità di queste ragioni è data dal rispetto da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e del divieto di licenziamento discriminatorio.

Sul concetto di giustificatezza si sono avuti diversi orientamenti interpretativi: il più aderente alla normativa collettiva, (ex multis, Cass. Civ. 2003 n. 322, Cass. Civ. 2007 n. 2266) prevede che si possa ritenere ammissibile il licenziamento del dirigente nel caso in cui ragioni organizzative implicino la soppressione della posizione ricoperta o in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il licenziamento è altresì ammissibile nell'ipotesi di mancanze del dirigente o di una sua inadeguatezza rispetto alle aspettative aziendali o qualora il suo comportamento si discosti dalle direttive impartite dal datore di lavoro.

Al di fuori di questi casi, il licenziamento del dirigente può ritenersi illegittimo tutte le volte in cui sia fondato su motivi pretestuosi o discriminatori, ovvero abbia il solo fine di liberarsi della figura del dirigente. Nell'ipotesi in cui il dirigente impugni il suo licenziamento, l'onere di provare la sua giustificatezza incombe sul datore di lavoro, che tra l'altro, deve indicare i motivi del licenziamento già nella lettera di recesso. Secondo una recente pronuncia del Tribunale di Milano del luglio 2013 n. 2797 il dirigente deve impugnare il licenziamento entro il termine di sessanta giorni dalla sua comunicazione come tutti gli altri lavoratori subordinati.

Se non vuole poi decadere dal far valere le proprie ragioni dovrà altresì depositare il ricorso nei successivi centottanta giorni.

In caso di licenziamento spetta al dirigente un'indennità da quantificarsi nella misura prevista dal CCNL applicabile.

Avv. Cristiano Cominotto Avv. Raffaele Moretti

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

