

Licenziamento del dirigente: applicabilità o meno delle garanzie statutarie?

CRISTINA SPADARO

Relativamente al licenziamento del dirigente è opportuno segnalare la recente affermazione in diritto favorevole all'applicabilità della procedura prevista dall'art. 7, l. n. 300/1970, in punto di contestazione dell'addebito e di concessione di un termine per la discolpa del lavoratore, sinora ritenuta essenziale solo per operai, impiegati, quadri e dirigenti intermedi (Cass., S.U., n. 7880/2007).

I precedenti giurisprudenziali

È questa un'annosa questione sulla quale la giurisprudenza di legittimità ha mutato più volte il proprio orientamento. E valga il vero!

In un primo tempo, infatti, la Cassazione si era orientata nel senso di negare le garanzie poste dalla norma statutaria in ipotesi di licenziamento disciplinare del dirigente, tenuto conto della particolare posizione ricoperta dal personale direttivo nell'organizzazione aziendale (Cass. n. 7169/1987; Cass. n. 681/1989).

Successivamente, in occasione dell'estensione dell'art. 7, co. 2-3, l. n. 300/1970, anche al licenziamento disciplinare nelle piccole imprese, il combinato disposto era stato considerato di generale cogenza sul presupposto della configurabilità del contraddittorio quale principio generale

dell'ordinamento positivo (Corte cost. n. 427/1989).

In virtù di tale ricostruzione, i Giudici di legittimità avevano rivisto il loro iniziale indirizzo, affermando l'esigenza di assicurare anche al dipendente apicale colpito dalla più grave delle sanzioni disciplinari la tutela ex art. 7, co. 2-3, l. n. 300/1970, in quanto espressione di un principio fondamentale di civiltà giuridica (Cass. n. 8205/1992; Cass. n. 3146/1993; Cass. n. 1641/1995).

È pur vero che la raggiunta uniformità interpretativa era stata poi interrotta da un intervento improvviso e dirompente delle Sezioni Unite, a tutti gli effetti precludente l'applicabilità della disciplina garantista al licenziamento dei dirigenti c.d. di vertice (ossia dotati di mansioni tali da caratterizzare la vita dell'azienda con scelte di respiro globale, e in quanto tali posti in rapporto di collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro), non anche a quello dei c.d. pseudo-dirigenti (e cioè di lavoratori con assegnazioni prive delle caratteristiche tipiche del rapporto propriamente dirigenziale): e ciò sul presupposto dell'inconfigurabilità dello stesso potere disciplinare nei confronti del dirigente di vertice che, collocandosi al di fuori di un rapporto gerarchico, accanto all'imprenditore, in posizione di collaborazione, non avrebbe

potuto in alcun modo divenire soggetto passivo di un procedimento disciplinare (Cass., S.U., n. 6041/1995).

Di certo l'esigenza, peraltro ribadita in più occasioni dalla Consulta (Corte cost. n. 309/1992), di garantire il rispetto del contraddittorio e i diritti della personalità, era destinata a minare la cittadinanza di una pronuncia che finiva per penalizzare proprio quei lavoratori che, in virtù dei compiti di responsabilità correlati alla natura collaborativa e fiduciaria del loro rapporto di lavoro, avrebbero potuto subire da un eventuale licenziamento danni irreversibili per il futuro professionale.

Nuove garanzie per il dirigente

In tale ordine di idee si spiega l'inversione di tendenza registrata in sede interpretativa, di fatto asseverante l'estensione delle garanzie procedurali dettate dall'art. 7, co. 2-3, l. n. 300/1970, in ipotesi di licenziamento disciplinare del dirigente, indipendentemente dalla sua collocazione nell'impresa.

Trattasi di un principio perentoriamente fondato sui seguenti rilievi: *da un lato*, la vigenza per i dirigenti della disciplina prevista dal codice civile scevra di qualsivoglia deroga; *dall'altro*, la

possibilità che il recesso riconducibile a motivi disciplinari assolve anche funzione di pena privata; *dall'altro ancora*, l'incidenza fortemente negativa che il licenziamento disciplinare senza il rispetto del contraddittorio può avere sulla sfera morale e professionale del lavoratore ledendone, in tal modo, diritti costituzionalmente garantiti.

Il tutto non senza prescindere dall'esame delle conseguenze derivanti dalla violazione delle garanzie di cui all'art. 7, co. 2-3, l. 300/1970, come comprovato dal riconoscimento, in caso di licenziamento attuato senza contestazione scritta degli addebiti e concessione di termini

a difesa, dall'applicazione delle conseguenze stabilite dalla contrattazione collettiva per il caso del licenziamento senza giusta causa, ossia l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere l'indennità suppletiva, nonché quella sostitutiva del preavviso (Cass., S.U., n. 7880/2007).

È evidente la portata garantista di una simile affermazione in diritto che, considerato il sistema previsto dalla norma statutaria come espressione di un principio fondamentale di civiltà giuridica, ha finalmente ricondotto a unitarietà la disciplina del licenziamento dei dirigenti.

La presa di distanza da parte della

giurisprudenza di merito

Senonché è dato rilevare come recente giurisprudenza di merito abbia preso le distanze dal ridetto orientamento.

Con riguardo a una fattispecie singolare, il Tribunale di Roma ha infatti ritenuto improprio il richiamo alla disciplina statutaria non sussistendone la ratio, vale a dire l'esigenza di tutelare la persona del lavoratore nella professionalità, nel decoro e nella stessa immagine, essendosi il datore di lavoro basato sulla dichiarazione del dirigente di non poter adempiere alla propria prestazione (Trib. Roma 24 aprile 2007 n. 12544).