

**IL RAPPORTO DI LAVORO DIRIGENZIALE,
IL MANDATO DI AMMINISTRATORE
PROFILI GIUSLAVORISTICI, PREVIDENZIALI E SOCIETARI**

AVV. SERENA BOTTA



Il Licenziamento del Dirigente: le ipotesi di giusta causa

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE: DISCIPLINA

- Art. 2118 c.c. (recesso ad nutum ed obbligo di preavviso)
- Art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa)
- Inapplicabilità L 604/1966
- Inapplicabilità Statuto dei Lavoratori con esclusione dell'art. 7 St. Lav.

UNITARIETA' DELLA CATEGORIA DIRIGENZIALE

L'art. 10 L. 604/1966, non menzionando i dirigenti, ha di fatto escluso gli stessi dall'ambito di applicazione della disciplina limitativa del licenziamento.

TUTTI I DIRIGENTI NON GODONO DELLA TUTELA CONTRO I LICENZIAMENTI ?

Primo Orientamento : Cass. n. 6041/1995 distingueva tra dirigenti apicali (privi di tutela) e pseudo dirigenti (cui si applicava tanto la 604/1966 quanto l'art. 7 St. Lav).

Stato dell'arte: Cass. SSUU n. 7880/2007: il dirigente non gode della tutela legale contro il licenziamento ma A TUTTI I DIRIGENTI si applica l'art. 7 St. Lav.

UNITARIETA' DELLA CATEGORIA DIRIGENZIALE

Cass. 2007/7880 «Le garanzie procedurali dettate dall'articolo 7, commi 2 e 3, della legge 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente (sia apicale, sia medio, sia minore) - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico sistemati assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso.»

LE TUTELE DEL DIRIGENTE

- Art. 2 L. 604/1966 obbligo di forma scritta
- Art. 3 L 108/1990 divieto di licenziamenti discriminatori
- Art. 1175 c.c. obbligo di buona fede e correttezza (divieto di licenziamenti arbitrari e\o illogici)
- Obbligo di motivazione
- Rispetto procedura ex art. 7 St. Lav.

GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATEZZA NOZIONE E RISVOLTI APPLICATIVI

- **GIUSTA CAUSA:** Causa che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto lavorativo;
 - *risvolto pratico: non è dovuta alcuna indennità di preavviso*
- **GIUSTIFICATEZZA:** qualsiasi motivo logico ed apprezzabile sul piano del diritto idoneo ad escludere l'arbitrarietà del licenziamento.
 - *risvolto pratico: è dovuta l'indennità di preavviso non è dovuta l'indennità supplementare prevista da taluni CCNL per l'ipotesi del licenziamento del dirigente*

GIUSTA CAUSA: LA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Cass. 2013, n. 25194 «la giusta causa di licenziamento, quale fatto il che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto», è una nozione che la legge – allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo – configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama; tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge»

LA RIFORMA FORNERO

- Applicabilità della legge Fornero anche ai dirigenti;
- Tutela reale a fronte del licenziamento discriminatorio, nullo o intimato per motivo illecito determinante;
- Onere probatorio gravante sul Dirigente ;
- Margini discrezionalità delle aziende;
- Scarso impatto sulla tutela effettiva ;

GIUSTIFICATEZZA: LA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Cass. 2014/6110 «ai fini della “giustificatezza” del licenziamento del dirigente, può rilevare qualsiasi motivo, purché esso possa costituire la base per una motivazione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto, a fronte dei quale non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale che escluda l’arbitrarietà del licenziamento in quanto riferito a circostanze idonee a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l’ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente (giurisprudenza costante: v. per tutte Cass. 27 agosto 2003 n. 12562, 19 agosto 2005 n. 17039, 10 aprile 2012 n. 5671).»