

Il licenziamento del dirigente

Le ipotesi di giustificatezza

avv. Gabriele Gianduia
Albè e Associati Studio Legale

10 luglio 2014

La **GIUSTIFICATEZZA** sotto il profilo **OGGETTIVO**

Il licenziamento del dirigente è sottoposto alle norme del Codice Civile (**art.2118 c.c.**)

libera recedibilità con obbligo di preavviso

La disciplina del codice civile è integrata dalla

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL Dirigenti Aziende industriali (art.22)

CCNL Dirigenti Commercio (art.36)

CCNL Dirigenti Piccola Industria (art.22)

“ ... il dirigente ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda”

Considerazioni di ordine:

PROCEDURALE

non si applica l' art.7, L. n.604/1966 (tentativo di conciliazione)

PROCESSUALE

regimi decadenziali di cui all' art.6, L. n.604/1966

*Tribunale di Milano (sentenza 16.07.2013): l' art.32, comma 2, L. n. 183/2010, facendo riferimento a tutti i casi di invalidità del licenziamento, estende la regolamentazione di cui all' art.6, L. n.604/1966 **anche all' ipotesi di nullità/ingiustificatezza dell' atto di recesso ad iniziativa datoriale posto in essere nei confronti del dipendente con qualifica dirigenziale***

GIUSTIFICATEZZA

- Non coincide con il giustificato motivo
fatti non integranti giustificato motivo possono giustificare il licenziamento del dirigente

- Limiti al recesso:
 - ✓ Atto *contra legem*
 - ✓ Divieto della mera arbitrarietà
 - ✓ Rispetto dei principi di correttezza e buona fede
 - ✓ Divieto di atti discriminatori
 - ✓ Atto non pretestuoso
 - ✓ Ragioni oggettive e concretamente accertabili

- Ragionevolezza, razionalità, serietà dei motivi

- Libertà di iniziativa economica (art.41 Cost.)

E' GIUSTIFICATO IL LICENZIAMENTO QUANDO:

✓ a seguito di una riorganizzazione aziendale che ha interessato l'intero **gruppo societario** di cui fa parte il datore di lavoro ed è stata imposta da una crisi finanziaria, le **mansioni** del dirigente sono state **ridistribuite** tra il **personale** della **holding** e delle **consociate** (Cass. n.13198/13) oppure **assegnate ad altro dirigente, in aggiunta alle mansioni da quest'ultimo già svolte, e non esiste più una posizione lavorativa esattamente sovrapponibile a quella del lavoratore licenziato** (Cass. n. 21748/10)

✓ per **esigenze di contenimento dei costi**, la **posizione lavorativa** è stata **assegnata ad un dipendente neo assunto con retribuzione e grado di esperienza inferiori**, posto che il principio di **correttezza** e **buona fede**, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello della **libertà di iniziativa economica** (Cass. n. 13179/2006)

COMUNICAZIONE DEI MOTIVI

✓ **L'ingiustificatezza** del licenziamento può evincersi da una **incompleta** o **inveritiera comunicazione dei motivi** (Cass. n.27197/2006)

✓ Ove la **motivazione non** sia stata **resa con il licenziamento (ovvero, risulti insufficiente o generica)**, il **datore** di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio ex art. 19, tredicesimo comma, del c.c.n.l. Dirigenti Aziende Industriali, **può esplicitarla (od integrarla)** nell'ambito del **giudizio arbitrale**, e, nell'ipotesi in cui il dirigente abbia scelto, in conformità al principio di **alternatività** delle tutele nelle **controversie del lavoro**, di adire direttamente il giudice ordinario, **analoghe facoltà** vanno riconosciute alla parte datoriale **nell'ambito del processo**, atteso che, diversamente, la posizione del datore di lavoro verrebbe ad essere compromessa per effetto di una autonoma ed insindacabile determinazione della controparte (Cass. n.3175/2013)

OBBLIGO DI REPECHAGE: INSUSSISTENZA

Ex multis: Cass. n.14310/2002, Cass. n.322/2003; Cass. n.2266/2007

“Il principio di libera re cedibilità del rapporto con le figure dirigenziali **non è intaccato dall'accento all'impossibilità di trovare una diversa collocazione** al manager fatto dall'azienda **nella comunicazione di recesso**, in quanto l'obbligo di "repechage" non trova applicazione per i dirigenti (Cass. n.3175/2013)

LE SITUAZIONI DI CRISI NEL SETTORE INDUSTRIALE

Fonte: **Accordo interconfederale 24.04.1995, allegato E**

Diritto ad una **indennità supplementare** nel caso in cui il datore di lavoro ha **motivato il recesso** in relazione ad una serie di situazioni quali:

- ✓ Ristrutturazione, Riconversione, Riorganizzazione, Crisi aziendale di cui alla L. n.223/1991, riconosciute con D.M. Lavoro ex art.1, co. 3, L. n.451/1994 nonché delle situazioni aziendali accertate dal Min. Lav. ex art.1, L. n.863/1984
- ✓ Amministrazione straordinaria attuata ai sensi e con la procedura della L. n.95/1979
- ✓ Messa in liquidazione

Fattispecie escluse:

- ✓ fallimento
- ✓ concordato preventivo
- ✓ liquidazione coatta amministrativa
- ✓ altre forme di procedure concorsuali

Sono ipotesi tassative?

Dottrina: Ipotesi tassative (interpretazione formalistica dell' Accordo Interconfederale – no interpretazione analogica o estensiva)

Giurisprudenza: ritiene che l' indennità debba essere riconosciuta anche quando il licenziamento è obiettivamente dovuto ad una situazione qualificata di crisi, **a prescindere dal fatto che la motivazione del licenziamento la richiami apertamente** (Cass. 12628/2000; Cass. 5371/1998)



Il licenziamento del dirigente

L' ipotesi del licenziamento collettivo

avv. Valentina Castelli
Albè e Associati Studio Legale

10 luglio 2014

CORTE DI GIUSTIZIA DELL' UNIONE EUROPEA

SENTENZA 13.02.2014, CAUSA C- 596/12

“... armonizzando le norme applicabili ai **licenziamenti collettivi**, il **legislatore comunitario** ha inteso, nel medesimo tempo, garantire una protezione a livello comparabile dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e **uniformare** gli oneri che tali norme di tutela comportano per le imprese della Comunità... In quest' ambito, la **caratteristica essenziale** del **rapporto di lavoro** è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, favore di un altro soggetto e sotto la direzione di quest' ultimo, prestazioni in contropartita delle quali percepisce una retribuzione”

“... la **categoria dei dirigenti ricomprende persone** inserite in un **rapporto di lavoro**”

“... l' **art.2095** c.c. distingue quattro categorie di lavoratori, ossia i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai”

QUADRO NORMATIVO

Direttiva n.75/129/CE

Legge n.223/1991

Direttiva n.98/59/CE

IMPLICAZIONI

Adeguamento da parte dello Stato Italiano

In caso di contenzioso (ipotesi):

- a) applicare la normativa nazionale non tenendo conto del *decisum* (Cass. n.17004/2006)
- b) disapplicare la normativa nazionale ovvero interpretarla nel senso della direttiva comunitaria
- c) sollevare la questione di legittimità costituzionale per violazione artt.3, 111 e 117 Cost.

CONSEGUENZE

a) applicare la normativa nazionale non tenendo conto del *decisum*

richieste risarcitorie da parte del dirigente nei confronti dello Stato Italiano

b) disapplicare la normativa nazionale ovvero interpretarla nel senso della direttiva comunitaria

Illegittimità del licenziamento: tutela indennitaria

Corte d' Appello di Milano, sentenza n.426 del 05.05.2014

RIFLESSIONI SULLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO DA AVVIARE

- ✓ Inviare la comunicazione ex artt.4 e 24, L. n.223/1991 anche alle OO.SS. dei Dirigenti
- ✓ Includere nella comunicazione ex artt.4 e 24, L. n. 223/1991 il personale dirigenziale facendo esplicito riferimento alla sentenza della Corte di Giustizia Europea
- ✓ Includere nella comunicazione ex art.4, comma 9, L. n. 223/1991 anche il personale dirigenziale ai fini del concorso per l' applicazione dei criteri di scelta