

?

Capitolo 6

## **Il licenziamento dei dirigenti**

*di Paola Balletti, Jacopo Moretti e Stefano Trifirò*

## Capitolo 6 Il licenziamento dei dirigenti

### 1. Cosa cambia con il Jobs Act?

La disciplina del licenziamento individuale dei dirigenti è rimasta invariata, non avendo subito modifiche per effetto del decreto legislativo n. 23/2015, che, al comma 1, dispone espressamente che il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo stesso (7 marzo 2015). Pertanto, come in precedenza, fatta eccezione per l'obbligo della forma scritta e per i casi di nullità (vedi domanda successiva), il rapporto di lavoro dirigenziale continua a non essere soggetto alle norme sui licenziamenti individuali ed è recedibile *ad nutum*, vale a dire può essere risolto in qualunque momento dal datore di lavoro, fermo l'obbligo di osservare il periodo di preavviso o di corrispondere la relativa indennità sostitutiva in mancanza di una giusta causa di recesso, ovvero una causa così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

### 2. Ai dirigenti si applica l'articolo 18?

Nei casi di nullità e inefficacia del licenziamento, trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti l'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori che prevede la reintegrazione in servizio, con il pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del provvedimento dichiarato nullo o inefficace alla data di effettivo reintegro, dedotto quanto il manager avrebbe potuto percepire nel periodo con una attività lavorativa. Le ipotesi di nullità riguardano:

- il licenziamento discriminatorio;

- il licenziamento intimato in concomitanza col matrimonio;
- il licenziamento in violazione dei divieti previsti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- il licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del Codice civile.

### 3. Cosa si intende per licenziamento non "giustificato" e quali le sue conseguenze?

La contrattazione collettiva, in considerazione dell'esclusione dei dirigenti alle norme limitative dei licenziamenti individuali, ha previsto che il provvedimento sia "giustificato".

Secondo il più recente orientamento della Corte di Cassazione, la nozione di "giustificatezza" del licenziamento è più ampia di quella di "giusta causa" e "giustificato motivo" soprattutto in considerazione della particolare delicatezza del rapporto dirigenziale e dell'elevato grado di fiducia richiesto.

Si ritiene, in particolare, che il licenziamento sia giustificato ogni volta che esso non appaia frutto di un comportamento meramente pretestuoso ed arbitrario, non essendo necessario che sussista la "giusta causa" o il "giustificato motivo", ma rilevando qualsiasi motivo "purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, sicché anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante, o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale con valutazione rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione (Cassazione 11 giugno 2008, n. 15496; Cassazione 13 dicembre 2010, n. 25145)". Qualora il licenziamento individuale del dirigente risulti "ingiustificato", la contrattazione collettiva prevede che al dirigente spetti una "indennità supplementare", in aggiunta al riconoscimento del preavviso o della relativa indennità sostitutiva.



#### 4. È previsto anche per i dirigenti il termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento?

Sì, il termine perentorio di 60 giorni per impugnare il licenziamento si applica anche ai dirigenti, in tutti i casi di invalidità del provvedimento espulsivo. È quanto emerge dalla sentenza n. 22627, pubblicata il 5 novembre 2015 dalla sezione lavoro della Cassazione, con cui la Corte si è pronunciata sulla questione, molto dibattuta. In passato la giurisprudenza aveva escluso l'applicabilità ai dirigenti dell'articolo 6 della legge n. 604/1966, e quindi la sussistenza di un termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento, in quanto il successivo articolo 10 prevedeva l'estensione della disciplina introdotta dalla legge n. 644/1966 ai soli operai ed impiegati.

Dopo aver richiamato l'articolo 32, secondo comma, secondo cui "le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento", la Suprema Corte ha quindi affermato che "i suddetti termini di decadenza e inefficacia dell'impugnazione, dunque, devono trovare applicazione quando si deduce l'invalidità del licenziamento, come nella specie prospettando la nullità in quanto discriminatorio, non assumendo rilievo la categoria legale di appartenenza del lavoratore".

Con questa sentenza sembra superata anche la questione relativa all'eventuale possibilità di applicare, o meno, il termine di impugnazione previsto dal citato articolo 32 a seconda delle ragioni poste a fondamento dell'illegittimità del recesso, ovvero la nullità del licenziamento (con possibilità di reintegra nel posto di lavoro) o la mera "ingiustificatezza", con diritto alle indennità previste nella contrattazione collettiva.

A tale decisione è pervenuta la Corte di Cassazione rilevando che "la ratio della disciplina introdotta dall'art. 6 della legge n. 604/1966, in combinato disposto con l'art 32, comma 2, della legge n. 183 del 2010, si rinviene nell'esigenza di garantire la speditezza dei processi attraverso la previsione di termini di decadenza ed inefficacia in precedenza non previsti, in aderenza e non in contrasto con l'art. 111 Cost.. Il legislatore ha così operato, facendo riferimento ad un criterio oggettivo, un non irragionevole bilanciamento tra l'indispensabile esigenza di tutela

della certezza delle situazioni giuridiche e il diritto di difesa del lavoratore".

#### 5. Le norme sui licenziamenti collettivi si applicano anche ai dirigenti?

Sì. Il 25 novembre 2014 è entrata in vigore la legge 30 ottobre 2014, n. 161, recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2013-bis", la quale, tra l'altro, modifica la disciplina della legge 23 luglio 1991 n. 223, includendo i dirigenti e le loro organizzazioni sindacali tra i soggetti a cui si applica la procedura di licenziamento collettivo.

La legge 161/2014 ha recepito la sentenza del 13 febbraio 2014 resa nella causa C-596/12 con la quale la Corte di Giustizia UE ha condannato la Repubblica Italiana per essere venuta meno agli obblighi previsti dalla Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), a causa dell'esclusione della categoria dei dirigenti dall'ambito di applicazione della procedura di licenziamento collettivo.

#### 6. Quali sono le principali novità introdotte per il licenziamento collettivo?

Una prima novità è relativa al fatto che l'onere di seguire la procedura di cui alla legge n. 223/1991 adesso sorge per i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti inclusi i dirigenti e, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro oppure della decisione di cessare l'attività, intendano procedere al licenziamento di 5 dipendenti in un arco temporale di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Antecedentemente alla modifica normativa, i dirigenti non venivano computati tra i 15 dipendenti ai fini della determinazione del requisito dimensionale occupazionale dell'azienda.

Altra novità, che è la principale da un punto di vista sostanziale, riguarda l'estensione della procedura della legge n. 223/1991 al personale dirigente, laddove, ricorrendo le condizioni sopra menzionate,



tra i 5 dipendenti che il datore intende licenziare vi siano almeno uno o più dirigenti.

In questo caso, deve essere inviata anche ai rappresentanti sindacali dei dirigenti la comunicazione iniziale di avvio della procedura di licenziamento collettivo, al fine di informare le organizzazioni sindacali dell'intenzione del datore di procedere al licenziamento collettivo, specificandone, in particolare, le ragioni, nonché il numero e i profili professionali dei lavoratori ritenuti in esubero.

La riforma prevede, poi, il successivo esame congiunto tra le parti, volto a valutare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e la possibilità di utilizzazione diversa del personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, oppure, ove ciò non sia possibile, di ricorrere a misure sociali di accompagnamento volte a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. L'esame può avvenire in "appositi incontri".

La disposizione è da intendersi nel senso che l'esame congiunto con le rappresentanze sindacali dei dirigenti può svolgersi su tavoli separati e in momenti differenti rispetto a quelli delle altre categorie di lavoratori – e, conseguentemente, avere esiti diversi (con o senza accordo sindacale) -, fermo restando l'obbligo di rispettare i termini e le procedure di legge.

La riforma stabilisce, inoltre, che anche per il personale dirigente l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire "in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".

## 7. Quali conseguenze per violazioni della procedura?

La legge 164/2014 stabilisce il seguente regime sanzionatorio, che è rimasto immutato anche dopo l'entrata in vigore del Jobs Act:

- se il licenziamento non è intimato in forma scrit-

ta, si applica l'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori. Anche i dirigenti hanno diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità, a titolo di risarcimento del danno, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quell'effettiva reintegrazione e assoggettata a contribuzione assistenziale e previdenziale, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In alternativa alla reintegrazione, in aggiunta al risarcimento del danno, il lavoratore può scegliere di chiedere un'indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non soggetta a contribuzione;

- se, invece, il licenziamento è effettuato in violazione della procedura prevista o dei criteri di scelta, al dirigente spetta il pagamento di una indennità in misura compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni contenute negli accordi collettivi. L'indennità è da intendersi omnicomprensiva e non cumulabile con l'indennità supplementare prevista dai contratti collettivi per il caso di licenziamento ingiustificato, mentre il rinvio agli accordi collettivi allude alla possibilità che la contrattazione stabilisca per i dirigenti un trattamento diverso, maggiore oppure minore, rispetto a quello indicato dal legislatore.

### Il licenziamento individuale dei dirigenti

#### Cause di risoluzione del rapporto di lavoro:

- 1) giusta causa: consiste in un fatto che, valutato in concreto, comporta una tale lesione del vincolo fiduciario da non consentire neppure la prosecuzione temporanea del rapporto di lavoro;
- 2) ingiustificatezza: non si identifica con la nozione di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, potendo rilevare qualsiasi motivo, non arbitrario né pretestuoso, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, anche a prescindere da un inadempimento, incluso il disallineamento rispetto alle politiche aziendali.

**Conseguenze:**

- 1) in assenza di giusta causa, al dirigente spetta il preavviso o il pagamento della relativa indennità sostitutiva, in misura determinata dal contratto collettivo nazionale di categoria;
- 2) in caso di licenziamento ingiustificato, il dirigente ha diritto alla indennità supplementare, nella misura stabilita dal contratto collettivo nazionale di categoria.

**Il licenziamento collettivo dei dirigenti****Fonte normativa:**

La legge 30 ottobre 2014 n. 161, in recepimento della sentenza della Corte di Giustizia UE del 13 febbraio 2014 (causa C-596/2012).

**Requisiti dimensionali:**

- 1) La procedura di cui alla legge n. 223/1991 è obbligatoria se l'azienda intende licenziare 5 dipendenti in un arco temporale di 120 giorni: nel computo dei 5 dipendenti è necessario tenere conto anche dei dirigenti;
- 2) La procedura di cui alla legge n. 223/1991 è obbligatoria se l'azienda (che intende licenziare 5 dipendenti in un arco temporale di 120 giorni) ha almeno 15 dipendenti: nel computo dei 15 dipendenti rilevano anche i dirigenti.

**Procedura:**

- 1) Necessario coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei dirigenti nella procedura, con cui potranno svolgersi "appositi incontri";
- 2) Applicazione (anche) al personale dirigente della previsione di cui all'articolo 5, comma 1, della legge 223/1991 in base alla quale l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire "in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".

**Vizi del licenziamento:**

- 1) In caso di irrogazione del licenziamento in forma orale è prevista l'applicazione dell'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, con conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni perdute medio tempore;
- 2) In caso di violazione della procedura ex legge n. 223/1991 o dei criteri di scelta è stabilita un'indennità in misura compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità di retribuzione.