



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

Capitolo II

II LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Sommario: 1. Il licenziamento disciplinare del dirigente 1.1. L'intervento delle Sezioni Unite del 1995 1.1.1. (*Segue*): le critiche a Cass., Sez. Un., n. 6041/1995 1.2. L'intervento delle Sezioni Unite del 2007 1.3. La dubbia utilità del procedimento disciplinare 1.4. Le critiche alla c.d. "sanzione di area" 2. Il procedimento disciplinare 2.1. La tempestività della contestazione 2.2. La specificità e l'immutabilità 2.3. La contestazione non ammette surrogati: Corte d'Appello di Milano, 11 aprile 2017 2.4. L'audizione orale: Tribunale di Milano, 13 novembre 2015 - Corte d'Appello di Torino, 3 agosto 2015 2.5. La decadenza dal potere disciplinare: Tribunale di Lucca, 14 luglio 2016 2.6. La data di efficacia del licenziamento: Tribunale di Milano, 13 agosto 2015

1. Il licenziamento disciplinare del dirigente

La categoria del licenziamento disciplinare, all'interno di quella solo teoricamente più vasta del licenziamento per giusta causa, ha perso buona parte del proprio significato dopo che le Sezioni Unite, nel 1987, hanno ritenuto che il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore (indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari nel regolamento del rapporto), deve essere considerato sempre di natura disciplinare, e, quindi, deve ritenersi assoggettato alle garanzie dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori¹. Dopo questo intervento delle Sezioni Unite, restavano escluse, «*almeno in teoria, le mancanze non costituenti inadempimento, come quelle riconducibili alla componente "oggettiva" della giusta causa*»; in realtà la prassi ha largamente riassorbito questa zona residuale².

I descritti approdi non riguardavano, in realtà, la categoria dirigenziale, caratterizzata dal recesso *ad nutum*, cioè non qualificato da un motivo di cui eventualmente indagare la natura.

Tuttavia, proprio l'affermazione della tesi ontologica del licenziamento disciplinare ravvivò il dibattito sull'applicabilità dell'art. 7 dello Statuto nell'area sottratta alla disciplina limitativa dei licenziamenti in cui si trova il

¹ Cfr. Cass., Sez. Un., 1° giugno 1987, n. 4823, cui si deve la c.d. concezione "ontologica" del licenziamento disciplinare; per De Angelis, *Il licenziamento disciplinare del dirigente. Essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?*, in Riv. Giur. Lav., 1997, I, 20 «una formula fortunata nell'ambito del diritto giurisprudenziale sul licenziamento quanto teoricamente impropria ed esteticamente inelegante».

² Del Punta, *Il valzer delle tutele: ancora su art. 7 St. lav., recesso ad nutum e licenziamento del dirigente*, in Mass. Giur. Lav., 2003, 681.

rapporto dirigenziale³. Dibattito ulteriormente arricchito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 427 del 1989.

Tale dibattito ventennale, tanto lungo quanto altalenante, si è concluso con la sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 7880/2007, che ribaltando le conclusioni di un altrettanto noto intervento di dodici anni prima (Cass., Sez. Un., n. 6041/1995), ha esteso l'*iter* procedurale previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti, senza distinzione tra i *top manager* e i *c.d.* dirigenti *medi* o *minori*.

Per apprezzare la portata di tale ultimo intervento, è indispensabile fare un passo indietro e richiamare i principi delle Sezioni Unite del 1995.

1.1. L'intervento delle Sezioni Unite del 1995

La sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 6041/1995 aveva ritenuto che l'obbligo della contestazione disciplinare, e l'assegnazione di un termine a difesa, al dirigente, *ex art. 7 Stat. lav.*, riguardasse unicamente gli pseudo-dirigenti, i dirigenti meramente convenzionali, e le ipotesi in cui il CCNL di riferimento regolasse espressamente procedimento e sanzioni disciplinari; non il dirigente vero e proprio, *alter ego* dell'imprenditore⁴.

In breve, e con qualche inevitabile approssimazione, i motivi erano i seguenti:

- non tutti i licenziamenti per giusta causa sono, di per sé, disciplinari: il licenziamento si può definire tale quando scaturisca da un potere sanzionatorio espressamente riconosciuto, al datore di lavoro, da un codice disciplinare che regolamenti condizioni, modalità, e limiti dell'esercizio del potere sanzionatorio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto;
- i contratti collettivi dei dirigenti non prevedono né procedimento, né sanzioni disciplinari⁵; se ne deve dedurre che, *«per il modo stesso di*

³ Del Punta, *Il valzer delle tutele: ancora su art. 7 St. lav., recesso ad nutum e licenziamento del dirigente*, cit., 682; sul punto anche Berruti, *Il rapporto di lavoro del dirigente*, Cedam, Padova, 2005, 258 e ss.

⁴ Definito dalle Sezioni Unite del 1995 come *«il prestatore di lavoro che, collocato al vertice dell'organizzazione aziendale, svolge mansioni tali da caratterizzare la vita dell'azienda con scelte di respiro globale, e si pone in un rapporto di collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro dal quale si limita a ricevere direttive di carattere generale per la cui realizzazione si avvale di ampia autonomia, ed anzi esercita i poteri propri dell'imprenditore (del quale è un "alter ego") assumendone, anche se non sempre, la rappresentanza esterna»*.

⁵ Più precisamente, la sentenza specificava che facevano eccezione i contratti dei dirigenti delle aziende di credito, per i quali, tuttavia, *«il rapporto di lavoro "può essere risolto dall'azienda solo nei casi di giusta causa o di giustificato motivo", e sono pertanto fuori dell'area del licenziamento ad nutum, e non assimilabili a quelli dei quali trattasi»*. Questa peculiarità dei contratti dei dirigenti delle aziende del credito è poi venuta meno con il CCNL dei Dirigenti delle Aziende di Credito del 1° dicembre 2000.

*configurarsi, questo rapporto (...) è estraneo ad un rapporto disciplinare, il quale a ben vedere sarebbe di assai ardua configurazione. Immaginare una lettera di "richiamo" o una "multa" o altra sanzione indirizzata ad un dirigente, e che dovrebbe necessariamente essere a conoscenza di un certo numero di dipendenti di quel dirigente (scrittura, protocollo, spedizione, ecc.), senza che ciò inevitabilmente produca una grave lesione della posizione apicale del dirigente, è fuori del verosimile e della realtà aziendale*⁶; così come è impensabile il permanere della fiducia, al livello di collaborazione di un *alter ego*, dopo l'ipotetico ed inverosimile procedimento disciplinare descritto⁷;

- sempre secondo il Collegio del 1995, «*il dirigente è certamente un lavoratore subordinato, ma la sua subordinazione è di natura particolare*»: l'art. 2104 cod. civ., secondo comma, infatti, nel prevedere che il prestatore di lavoro debba osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori dai quali gerarchicamente dipende, pone il dirigente «*accanto al datore di lavoro, al di fuori di un rapporto gerarchico, come è ovvio per un alter ego*»;
- poiché nel caso del dirigente vero e proprio manca tale rapporto gerarchico e disciplinare - presupposto del potere sanzionatorio in capo al datore di lavoro - il licenziamento non ha carattere sanzionatorio ma si verifica essenzialmente a causa della perdita di fiducia, senza alcun onere procedimentale (contestazione, termini a difesa, ecc.).

La questione è diversa da quella della mancata previsione del licenziamento come sanzione disciplinare che ha dato luogo alla declaratoria di incostituzionalità di cui alla sentenza n. 204 del 1982⁸: si tratta della diversità che intercorre tra un rapporto di lavoro caratterizzato da un procedimento disciplinare ma in cui non sia prevista la sanzione del licenziamento (e nel quale varrà la concezione "ontologica" del licenzia-

⁶ Cass., Sez. Un., n. 6041/1995, in motivazione.

⁷ Cfr. Papaleoni, *Dirigenti e licenziamento disciplinare: spunti di "perestrojka"*, in *Mass Giur. Lav.*, 1987, 644, secondo il quale «*il rapporto dirigenziale non consente, in ragione della sua intima essenza, il ricorso agli interventi tradizionali e tipici del potere disciplinare, atteso che la stessa continuità del rapporto è condizionata esclusivamente dalla permanenza nel tempo dell'affidamento fiduciario da parte del datore di lavoro. In presenza di comportamenti "scorretti" da parte del dirigente, le opzioni ipotizzabili sono esclusivamente due: o le scorrettezze sono di modesta entità, e non appaiono quindi tali da incrinare l'elemento fiduciario, e quindi non influiscono sulla possibile sopravvivenza ulteriore del rapporto; oppure, nel caso contrario, lo scadimento della fiducia comporta ineluttabilmente la risoluzione del rapporto*»; cfr. anche Mancuso, *Licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Giust. Civ.*, 1985, 1794.

⁸ Come noto la Corte Costituzionale, con sentenza del 30 novembre 1982, n. 204, aveva ritenuto illegittimi, per violazione dell'art. 3 Cost., i commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.



LA LIBRERIA ON LINE DEL PROFESSIONISTA

L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWki - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)