

Cassazione. I ruoli medi e bassi con autonomia organizzativa possono essere licenziabili con minori tutele

Allargata la qualifica di dirigente

Il rapporto di fiducia con il datore non vale solo per i soggetti «apicali»

LE RAGIONI

Alla base dell'interruzione del rapporto di lavoro possono esserci motivi oggettivi legati allo sviluppo aziendale

Giovanni Negri

MILANO

Una bussola per il licenziamento dei dirigenti. Con il divieto di applicare i limiti previsti dallo statuto dei diritti dei lavoratori sia ai dirigenti convenzionali, da ritenere tali alla luce del contratto collettivo applicabile, sia a quelli apicali, i vertici dell'azienda, sia a quelli medi o minori. Unico caso possibile di esclusione è rappresentato dai cosiddetti «pseudo-dirigenti» e cioè «coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente». In questi termini si esprime la Cassazione con la sentenza della sezione lavoro n. 25145 depositata ieri che ha accolto il ricorso presentato da una spa.

La società aveva impugnato la decisione della corte d'appello di Cagliari con la quale era stato annullato il licenziamento di un proprio dirigente, disponendone invece la reintegrazione sul posto di lavoro con la qualifica di quadro e condannando la spa al risarcimento dei danni. Ai giudici di merito la difesa della società imputava, tra l'altro, di avere dato spazio a una distinzione tra dirigenti apicali e dirigenti minori che non trova invece riscontro nella legislazione in vigore. Per i giudici infatti la persona interessata sarebbe un dirigente minore e quindi il suo licenziamento poteva essere motivato solo con una giusta causa.

La Cassazione ha in gran parte accolto le ragioni della spa, precisando innanzitutto, dopo avere ricostruito la più recente giurisprudenza in materia, che la qualifica di dirigente non spetta al solo prestatore di lavoro che come alter-ego dell'imprenditore ricopre un ruolo di vertice nell'organizzazione, ma an-

che a chi per qualificazione professionale o responsabilità nell'organizzazione aziendale vi si pone di fatto in una posizione di autonomia.

A essere esclusi dalla disciplina prevista per la categoria dei dirigenti sono «unicamente i cosiddetti pseudo-dirigenti, cioè quei lavoratori che seppure hanno di fatto il nome e il trattamento dei dirigenti, per non rivestire nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quello dei cosiddetti dirigenti convenzionali (dirigenti apicali, medi o minori), non sono classificabili come tali dalla contrattazione collettiva».

Inoltre, la Cassazione si sofferma sulla necessità di una distinzione, quanto alle ragioni dell'interruzione del rapporto di lavoro, tra la categoria della giustificatazza, che alcuni contratti collettivi hanno introdotto per i dirigenti, e quella più ordinaria di giustificato motivo. Si tratta di un'asimmetria che la corte prova a motivare sottolineando il rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in rapporto alle mansioni assegnategli per la realizzazione degli obiettivi aziendali. Per cui anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili in via preventiva oppure una deviazione dalle direttive assegnate dal datore di lavoro o un comportamento extralavorativo che incide sull'immagine aziendale possono costituire una rottura del rapporto di fiducia e condurre al licenziamento.

Questo quanto al piano soggettivo, ma possono verificarsi anche ragioni oggettive per l'interruzione del rapporto di lavoro, quando, per esempio, la concreta posizione assegnata al dirigente nell'organizzazione aziendale non è più pienamente adeguata allo sviluppo delle strategie d'impresa del datore di lavoro. Una situazione che può condurre all'«espulsione» del dirigente nel quadro di scelte orientate al miglior posizionamento dell'impresa sul mercato».

La distinzione

■ Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 25145 del 2010

La sentenza impugnata va pertanto cassata, con rinvio ad altro giudice, che si atterrà al seguente principio di diritto:

«La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi nn. 604 del 1962 e 300 del 1970 non è applicabile, ai sensi dell'articolo 10 della prima delle leggi citate, ai dirigenti convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente».