

Risoluzione. Annullamento per violenza solo se il diritto del datore ad allontanare il dirigente è inesistente

Il licenziamento minacciato non invalida le dimissioni

Simona Gatti

■ Le dimissioni indotte dal pericolo di essere licenziato per giusta causa sono valide. Il loro annullamento per violenza morale, infatti, scatta solo quando viene accertata l'inesistenza del diritto al recesso del datore di lavoro: se l'inadempimento addebitato al dipendente è insussistente la minaccia del datore annulla il suo legittimo esercizio a risolvere il contratto. Lo afferma la Cassazione con la sentenza 18705/2011.

La sezione lavoro ha bocciato il ricorso di un direttore generale che in seguito al rischio di essere mandato via ha scelto la strada dell'accordo solutorio, impugnando però in un secondo momento il licenziamento e chiedendo il risarcimento per condotta illecita della controparte e la condanna alla reintegra.

Nella ricostruzione dei termini della vicenda il Collegio evidenzia la presenza di uno scontro sulle strategie per incentivare l'attività della banca. Conosciuta l'intenzione dell'istituto di allontanarlo dall'incarico, il direttore aveva chiesto che l'intimato recesso non venisse menzionato nel verbale del Cda

acconsentendo a presentare le dimissioni. In sede giudiziaria ha poi impugnato il licenziamento e il successivo accordo di prepensionamento raggiunto con l'azienda.

Il primo dato accertato dai giudici è che al momento delle dimissioni il ricorrente non era ancora destinatario di un valido atto di recesso, infatti il licenziamento era stato solo paventato. Assodato questo punto, sono passati a esaminare l'esistenza di eventuali vizi delle stesse dimissioni convincendosi che i contrastati avvenimenti pregressi avevano adeguatamente preparato il dipendente ad avere consapevolezza di una situazione non tranquillizzante, le cui conseguenze erano prevedibili e ipotizzabili. Gli "attacchi" alla sua linea operativa e programmatica non lasciavano dubbi, la minaccia di procedere al licenziamento era fondata su comportamenti incontestabili ed era dunque legittima. Concludendo, è nei poteri della banca recedere dal rapporto di lavoro con il direttore generale assumendo come giustificazioni le contestazioni disciplinari sollevate a suo carico.