Il licenziamento del dirigente “nessuna nuova” dalla Corte costituzionale ma alcuni spunti per riflettere sulla evoluzione della figura

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

La pronuncia (n. 194 del 26 settembre 2018) con cui la Corte Costituzionale ha stabilito che l’art 3, comma 1 del c.d. “Jobs Act” (ossia del D.Lgs. n. 183/2015, anche come modificato dal c.d. “Decreto Dignità”, il D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018) viola gli artt. 3, 4 e 35 della Costituzione e l’art. 24 della Carta sociale europea (tramite gli artt. 76 e 117 Cost.), non va ad incidere – come del resto era naturale posto che le norme sul contratto a tutele crescenti non si applicano ai dirigenti – sulla regolamentazione (legale e pattizia) del licenziamento di questi ultimi.

Intervenendo sul tema dell’indennità dovuta in caso di licenziamento irrogato senza che ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), la Corte ha però colto l’occasione per confermare la peculiarità della figura del dirigente rispetto ad operai, quadri ed impiegati, stabilendo che la diversa regolazione del recesso datoriale per la prima, piuttosto che per queste categorie, non contrasta con il dettato costituzionale.

Per i lavoratori appartenenti a tali categorie assunti con contratto a tutele crescenti, il “Jobs Act” aveva in particolare previsto l’obbligo, per il datore di lavoro, di indennizzare il lavoratore, in caso di licenziamento ingiustificato, con una somma pari a 2 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 (portate a 6 dal “Decreto Dignità”) e un massimo di 24 (portate a 36 dal “Decreto Dignità”) mensilità. La Corte ha allora ritenuto incostituzionale il criterio per determinare l’indennità spettante al lavoratore licenziato, sostanziantesi in una cifra fissa correlata alla sola anzianità di servizio, e pertanto in alcun modo adattabile caso concreto, da parte del giudice adito, se non attraverso la semplice operazione matematica necessaria per il relativo conteggio. Più precisamente, ha evidenziato che spetta al giudice quantificare l’indennità, non solo applicando il criterio della anzianità di servizio, ritenuto di per sé solo insufficiente, ma anche valorizzando altri elementi, quali il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le dimensioni dell’attività economica ed il comportamento e le condizioni delle parti, già “storicamente” posti alla base delle decisioni giurisprudenziali in materia.

Il licenziamento del dirigente “nessuna nuova” dalla Corte costituzionale ma alcuni spunti per riflettere sulla evoluzione della figura

Come si vedrà, le peculiarità che caratterizzano la figura, il ruolo ed in definitiva anche la responsabilità del dirigente sono anche gli elementi che sono stati posti alla base della citata sentenza della Corte Costituzionale, quando ha dovuto affrontare una delle questioni di costituzionalità sollevate in riferimento all’art. 3 Cost.. Nel dettaglio, il Giudice rimettente aveva infatti ritenuto che l’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 violasse il principio di eguaglianza in quanto, nell’ambito degli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, tutelava i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente deteriore rispetto ai dirigenti, i quali, «non soggetti alla nuova disciplina», avrebbero continuato a godere di «indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente» (sottintendendo qui un riferimento, con tutta probabilità, alle disposizioni di derivazione contrattuale).

La questione non è stata però, come anticipato, ritenuta fondata. La Corte ha infatti evidenziato di avere già in precedenza chiarito che il dirigente, pur rientrando, per espressa previsione dell’art. 2095, primo comma, del codice civile, tra i lavoratori subordinati, «si caratterizza per alcune significative diversità rispetto alle altre figure dei quadri, impiegati ed operai» (richiamando sul punto la propria pronuncia n. 228 del 2001), così che le due categorie devono essere ritenute «affatto omogenee» ed i due rapporti di lavoro «nettamente differenziati» (richiamando sul punto la propria pronuncia n. 309 del 1992).

La diversità del lavoro dei dirigenti ha indotto così la Corte a rimanere coerente nel confermare che non contrasta con l’art. 3 Cost. l’esclusione degli stessi dall’applicazione della generale disciplina legislativa sui licenziamenti individuali, compresa la regola della necessaria giustificazione del licenziamento (ricordando le proprie sentenze n. 228 del 2001, n. 309 del 1992 e n. 121 del 1972, oltre all’ordinanza n. 404 del 1992), e in ragione di questa perdurante esclusione a ribadire che, anche nel sistema vigente, i dirigenti non sono comparabili alle altre categorie dei prestatori di lavoro di cui all’art. 2095, primo comma del codice civile.

La pronuncia della Corte Costituzionale ci fornisce l’occasione per ragionare sulla figura e sul ruolo del dirigente oggi, alla luce di un contesto socio-economico massimamente mutato. Oggi come non mai, infatti, il dirigente, in considerazione dei cambiamenti in atto, siano essi tecnologici (si pensi all’*Internet of Things*, all’analisi dei *big data*, agli algoritmi predittivi, al *machine learning*, ecc.), demografici (anche solo il generale invecchiamento della popolazione

lavorativa pare un nodo problematico macroscopico) o ambientali in senso ampio (si fa riferimento alla “smaterializzazione” del lavoro, resa possibile dalla digitalizzazione e dalla connettività diffusa, che consente oggi di superare l’idea dell’ambiente di lavoro come spazio delimitato dai confini fisici dell’impresa), si trova di fronte a numerose sfide, che rischiano addirittura di minarne l’identità, ove non vengano adeguatamente approcciate.

Per rimanere però sul piano dello stretto diritto, va detto che, nel delineare tale figura, il sistema delle fonti assume un aspetto del tutto peculiare: soltanto in alcuni casi, infatti, la disciplina legislativa di determinati istituti del diritto del lavoro subordinato prevede norme particolari per i dirigenti (più spesso prevede esclusioni da determinati interventi normativi, come avvenuto nel caso del Jobs Act), e il lavoro dirigenziale risulta esclusivamente regolamentato, proprio per tale ragione, mediante contrattazione collettiva.

Non essendo nemmeno la nozione di dirigente definita in via legislativa, essa è stata desunta dalla contrattazione collettiva c.d. erga omnes, ossia dalle norme recepite in decreto in virtù della delega consentita al Governo dalla L. 741/1959, oltre che dalla contrattazione di diritto comune, la quale, peraltro, perviene a sua volta raramente a definizioni della qualifica dirigenziale, richiamandosi, invece, per lo più, agli indici qualificatori elaborati dalla giurisprudenza.

È quindi la nozione giurisprudenziale, ormai tendenzialmente costante, ad essere assurta, nella realtà, a vera e propria definizione. Secondo la Corte di Cassazione, la definizione giuridica di dirigente non può trarsi né dall’articolo 1 del R.D.L. 692/1923, né dall’articolo 2 del R.D. 1955/1923, dato che entrambi si limitano a disciplinare l’orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali e commerciali, né, tantomeno, dall’art. 2095 cod. civ., il quale non fa altro che rimandare l’individuazione dei requisiti di appartenenza all’una o all’altra categoria alle leggi speciali e alle norme corporative: la distinzione fra dirigenti ed impiegati con funzioni direttive va quindi desunta dalla normativa sindacale.

Ad essa va peraltro ad aggiungersi il contributo derivante dalla prassi del riconoscimento formale attraverso l’attribuzione convenzionale della qualifica da parte del datore di lavoro.

Non si può tuttavia negare, posto quanto già rilevato, che la configurazione di una categoria dirigenziale ben definita si pone sempre più come un obiettivo irraggiungibile, specie nell’ambito delle nuove forme di organizzazione partecipata e flessibile, in cui a relazioni di tipo gerarchico e piramidale vanno sostituendosi istanze di carattere collegiale o, ancor meglio, circolare,

caratterizzate dalla condivisione delle scelte operative, a cui si accompagna l’assunzione delle responsabilità relative a singoli e distinti obiettivi.

In una realtà produttiva caratterizzata da una rapidissima evoluzione, la stessa categoria dirigenziale si trova a dover essere, ad un tempo, eterogenea ed in continuo mutamento, pur conservando, il singolo dirigente, la responsabilità per il raggiungimento del risultato gestionale inerente alla porzione di attività affidata. La figura del dirigente, infatti, sebbene così “mutevole”, continua ad essere in generale caratterizzata dall’attribuzione di un ampio potere decisionale, comportante la possibilità di scelte operative destinate ad incidere con carattere essenziale sulla vita dell’intera azienda o di una parte rilevante di essa, il che è poi ciò che in effetti la differenzia da impiegati, quadri ed operai.

Flavia Pasquini

ADAPT Steering Committee

@*PasquiniFlavia*

Scarica il **PDF**