CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

UFFICIO DEL MASSIMARIO E DEL RUOLO

Relazione su contrasto di giurisprudenza in materia civile - Ricorso n. 2228/2004

Rel. n. 115 **Roma, 25 ottobre 2006**

Oggetto: LAVORO – LAVORO SUBORDINATO – ESTINZIONE DEL RAPPORTO – LICENZIAMENTO INDIVIDUALE – DISCIPLINARE - Di dirigente d'azienda - Garanzie procedimentali ex art. 7 legge n. 300 del 1970 – Applicabilità - Limiti – Distinzioni tra soggetti in posizione apicale, pseudo-dirigenti e dirigenti minori – Rilevanza – Contrasto.

SOMMARIO:

1.- La questione oggetto del contrasto e la ordinanza interlocutoria della Sezione Lavoro.
2.- Il quadro evolutivo anteriore a Cass. S.U. n. 6041 del 1995.
3.- Il *revirement* delle Sezioni Unite e gli sviluppi della giurisprudenza conseguente.
4.- Le reazioni della dottrina.
5.- L'intervento di Cass. n. 5213 del 2003 ed il rinnovato contrasto.
6.- Considerazioni conclusive.

1.- La questione oggetto del contrasto e la ordinanza interlocutoria della Sezione Lavoro.

La questione della applicabilità ai dirigenti d'azienda delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e della rilevanza o meno a tal fine della distinzione tra dirigenti apicali e c.d. "pseudo-dirigenti" (e dirigenti "minori"), si presenta all'esame delle Sezioni Unite a seguito della pronuncia della Sezione Lavoro n. 5213 del 3-4-2003 (Pres. Ciciretti, Est. Toffoli, P.M. Fuzio *concl. conf.*) che, in contrasto con l'indirizzo consolidatosi dopo l'intervento delle Sezioni Unite del 1995

(Cass. S.U. 29-5-1995 n. 6041), ha affermato il principio secondo cui le dette garanzie (in specie dettate dai commi secondo e terzo del citato art. 7) *"sono applicabili anche in caso di licenziamento di un dirigente d'azienda, a prescindere dalla specifica posizione dello stesso nell'ambito dell'organizzazione aziendale, se il datore di lavoro addebita al dirigente un comportamento negligente o, in senso lato, colpevole, al fine di escludere il diritto del medesimo al preavviso, oppure alla indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato",* precisando, altresì, che *"la violazione di dette garanzie comporta non la nullità del licenziamento stesso ma l'impossibilità di tener conto dei comportamenti irritualmente posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare".*

Il dibattito sul punto, peraltro mai cessato in dottrina, si riaccende, quindi, come espressamente rileva la ordinanza interlocutoria del 9-2-2006 (Pres. Mileo, Est. De Matteis, P.M. Nardi, R.G. n. 2228/2004), sia in base alla circostanza che il principio affermato dalle Sezioni Unite è stato ribadito dalla Sezione Lavoro anche successivamente alla sentenza n. 5213 del 2003 (v. Cass. 28-4-2003 n. 6606 e Cass. 13-5-2005 n. 10058; nel senso, invece, conforme alla sent. n. 5213 del 2003 v. da ultimo Cass. 2-3-2006 n. 4614), sia in considerazione della ***"massima importanza"*** della questione, sul piano delle conseguenze, *"anche perché l'orientamento di cui a Cass. 5213/2003 trasferisce gli effetti della mancata osservanza delle procedure dell'art. 7, che appartengono alla disciplina legale del licenziamento, alla distinta disciplina contrattuale dettata dall'autonomia collettiva, avente autonomi presupposti, per il licenziamento del dirigente".*

2.- Il quadro evolutivo anteriore a Cass. S.U. n. 6041 del 1995.

A seguito della estensione, ad opera di C. Cost. n. 427 del 1989, delle garanzie del contraddittorio anche al licenziamento disciplinare (secondo la corrente nozione "ontologica", nel quadro scaturito da C. Cost. n. 204 del 1982 e da Cass. S.U. n. 4823 del 1987), intimato nell'area della libera recedibilità (in dipendenza del livello occupazionale dell'impresa - anteriormente alla legge n. 108 del 1990 -), la questione della operatività di tale estensione anche nel caso del licenziamento del dirigente, già risolta in senso negativo (in sostanza per la impossibilità di una applicazione analogica al lavoro dirigenziale della pronuncia della Corte Costituzionale n. 204 del 1982 citata - v. Cass. 1-9-1987 n. 7169, Cass. 3-2-1989 n. 681, Cass. 11-2-1989 n. 851, Cass. 11-2-1989 n. 854 -), trovava una soluzione positiva nella giurisprudenza di legittimità.

In sintesi (per un esame più dettagliato del panorama complessivo dell'epoca v. la relazione di quest'Ufficio del Massimario n. 80 del 12-12-1994 - red. Toffoli S. -), il nuovo orientamento, in qualche modo anticipato da Cass. 10-2-1988 n. 1426, veniva inaugurato da Cass. 28-11-1991 n. 12758.

Tale pronuncia affermava che la sentenza della Corte Costituzionale n. 427 del 1989 *"ha posto in evidenza una vis expansiva dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori prima non generalmente riconosciuta e per cui è necessario interpretarlo, meglio adeguandolo alla Carta fondamentale, nel senso di ritenerlo applicabile anche al licenziamento disciplinare dei dirigenti".*

L'utilizzo, poi, di tale sentenza del giudice delle leggi come semplice strumento di interpretazione della norma era evidenziato espressamente nella affermazione che *"non*

vi è ragione di escludere la efficacia retroattiva al caso in cui la pronuncia della Corte Costituzionale, anziché operare direttamente, serva per sciogliere un dubbio interpretativo".

Un'altra sentenza (Cass. 5-12-1991 n. 13097) aggiungeva che *"l'art. 7 prevede date garanzie procedimentali per l'applicazione delle sanzioni disciplinari in ogni rapporto…senza letteralmente escludere da queste garanzie i licenziamenti in determinati rapporti di lavoro",* per cui *"esclusioni in via d'interpretazione non possono più essere affermate"* una volta che, ex C. Cost. n. 427/1989, *"tali garanzie si applicano anche ai licenziamenti disciplinari di determinati rapporti a libera recedibilità",* in base a principi che valgono per ogni rapporto di lavoro.

Una successiva pronuncia (Cass. 6-7-1992 n. 8205) perveniva allo stesso risultato, richiamando un più generale orientamento, affermato anche in tema di recesso *ante tempus* per motivi disciplinari dei lavoratori agricoli a tempo determinato.

Ulteriori sentenze ribadivano, quindi, l'indirizzo interpretativo in esame (Cass. 13-11-1992 n. 12223, Cass. 9-6-1993 n. 6410, Cass. 17-3-1993 n. 3146, Cass. 15-2-1995 n. 1641), che, del resto sembrava trovare conforto in una *"analoga evoluzione"* riscontrabile anche nella giurisprudenza della Corte Costituzionale, che (C. Cost. 28-7-1988 n. 935), prima della estensione delle garanzie del contraddittorio nell'area della libera recedibilità, aveva ritenuto manifestamente inammissibile per difetto di rilevanza la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, 2° e 3° comma, cit. sul presupposto che, secondo il diritto vivente dell'epoca (v. Cass. 1-9-1987 n. 7169) il licenziamento dei dirigenti era da ritenersi disciplinato unicamente dagli artt. 2118 e 2119 c.c., ma, successivamente, (v. C. Cost. 1-7-1992 n. 309, in motivazione) aveva riconosciuto anche al dirigente piena tutela *"contro i fatti che ledono la sua dignità di uomo e di lavoratore (per esempio …licenziamenti disciplinari senza l'osservanza di norme che richiedano il riconoscimento di garanzie procedimentali"* (in tal senso v. AMOROSO G., *Le Sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità*, in *Foro it*. 1995, I, 1778).

Peraltro anche la dottrina pareva evolversi, in prevalenza, nello stesso senso (fra gli altri: per la inapplicabilità delle garanzie dell'art. 7 al licenziamento del dirigente v. TOSI, *La questione del licenziamento cd. disciplinare del dirigente d'azienda,* in *Questioni attuali di diritto del lavoro*, in *Not. giur. lav. suppl.* 1989, p. 176; PAPALEONI M., *Dirigenti e licenziamento disciplinare: spunti di "perestrojka",* in *Mass. giur. lav.* 1987, 640; BOARETTO G., *Il licenziamento disciplinare dei dirigenti,* in *Lav. prev. oggi* 1985, 396; MANNACIO G., *Licenziamento disciplinare e lavoro dirigenziale*, in *Or. Giur. lav.* 1983, 958; MANCUSO R., *Licenziamenti disciplinari del dirigente*, in *Giust. civ.* 1985, I, 1792; GRAMICCIA G., *Licenziamento disciplinare, area di libera recedibilità e nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Mass. giur. lav*. 1990, 491; BIANCHI D'URSO F., *Prime considerazioni sulla nuova disciplina dei licenziamenti individuali,* in *Mass. giur lav*., 1991, 338; per la estensione, invece, delle dette garanzie ai dirigenti v. BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, Milano 1991; GALANTINO L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.* 1991, I, 23; MAGRINI S., *Problemi in tema di licenziamento del dirigente,* in *Dir. lav.* 1993, I, 3; AMOROSO G., *Nuovo orientamento della Corte di Cassazione in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda*, in *Foro it*. 1992, I, 381).

In particolare, all'interno della dottrina successiva a C. Cost. n. 427 del 1989, secondo GRAMICCIA (*op. cit*., 493) tale decisione *"concernendo l'area del recesso ad nutum sotto il profilo del limiti numerici relativi al personale occupato, non si riferisce, e, quindi, non può*

essere estesa, al licenziamento disciplinare dei dirigenti", mentre deve escludersi anche l'analogia delle due situazioni, dato che per i dirigenti il licenziamento *ad nutum* è collegato alle caratteristiche del rapporto di lavoro, connotato dal particolare rilievo della fiducia. *"Questa conclusione* - per l'A. - *è valida anche dopo la l. n. 108/1990 sui licenziamenti individuali."*

Per AMOROSO (*op. cit.,* 381), invece, la pronuncia della Corte Costituzionale in esame *"è ispirata ad una piena generalizzazione dell'applicabilità delle garanzie procedimentali e opportunamente distingue tra il piano dove queste operano e quello della disciplina delle conseguenze che derivano dall'eventuale declaratoria di illegittimità del licenziamento. Il dispositivo però ha una portata più limitata perché riguarda una particolare ipotesi di libera recedibilità dal rapporto (quella dell'imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti), peraltro oggi rimossa dall'art. 2 l. n. 108 del 1990. Non di meno l'accento posto nella motivazione della sentenza sulla necessaria generalizzazione delle garanzie procedimentali dell'art. 7 (cui si contrappone il carattere recessivo del recesso ad nutum) induce a ritenere che sia possibile un'interpretazione adeguatrice anche nelle fattispecie escluse, ossia nelle altre ipotesi di libera recedibilità non espressamente comprese nella dichiarazione di incostituzionalità; una di queste ipotesi (ma non l'unica) è quella del licenziamento disciplinare del dirigente".*

L'A. riteneva, pertanto, che tale interpretazione, accolta da Cass. n. 12758 del 1991,*"appare maggiormente coerente con la ratio soprattutto dell'ultimo citato intervento additivo della Corte Costituzionale, verificandosi altrimenti che il principio generale secondo cui "audietur et altera pars" sarebbe ingiustificatamente ed illogicamente recessivo rispetto a quello (peraltro eccezionale e meramente residuale) della libera recedibilità dal rapporto. Quindi, ove anche la specialità del rapporto del dirigente d'azienda possa legittimamente incidere sulla disciplina sostanziale del licenziamento in ordine a limiti e possibilità di sindacarne la giustificatezza, sarebbe invece eccedente rispetto all'esigenza di una maggiore valorizzazione dell'elemento fiduciario del rapporto una compressione dei diritti del dirigente anche con riferimento alla previa contestazione degli addebiti e alla possibilità di giustificazioni".*

Lo stesso A., inoltre, evidenziava che *"residua un margine di dubbio in ordine alla riferibilità del principio affermato dalla sentenza in rassegna soltanto al 2° e al 3°comma dell'art. 7 statuto dei lavoratori (previa contestazione dell'addebito, diritto di difesa dell'incolpato) ovvero anche al 1° comma (previa pubblicità del codice disciplinare)",* precisando che *"il carattere generale delle premesse e delle considerazioni svolte in motivazione fa propendere per un principio di più ampia portata, esteso quindi anche al primo comma dell'art. 7, nei limiti, ovviamente, già puntualizzati in generale dalle Sezioni Unite nella cit. sentenza n. 4823 del 1987".*

In analoga prospettiva TOFFOLI (*Il licenziamento disciplinare dei dirigenti*, in *Dir. lav.* 1995, I, 175), all'esito di un esame accurato della rilevanza delle sentenze della Corte Costituzionale nella loro efficacia invalidativa e del ruolo dei principi costituzionali nell'interpretazione delle leggi, verificata la natura di C. Cost. n. 427 del 1989 nel quadro delle tipologie elaborate dalla dottrina costituzionalistica (richiamando da ultimo le sentenze *"additive di principio"*), così concludeva:

"Le tesi esaminate, configurando una sorta di mancanza di automatismo, se non eventualmente di mero fatto, tra la dichiarazione della illegittimità della omissione e la ricostruzione in positivo della normativa, sembrano potere avere una certa rilevanza sulla problematica in esame. Se, infatti, l'aspetto ricostruttivo non è formalmente rinvenibile nella sentenza della Corte Costituzionale ma è opera dell'interprete, che a tal fine deve basarsi sulla ratio della pronuncia della Corte, sembrerebbe

avvalorata la tesi secondo cui la stessa ratio può assumere rilievo anche quando l'interprete deve affrontare questioni analoghe a quelle già oggetto del giudizio di costituzionalità, sempreché ovviamente - ma non sembra così nel caso che ci interessa – non vi siano ulteriori elementi testuali da rimuovere o derogare".

Peraltro, aperta restava la questione delle conseguenze del licenziamento disciplinare del dirigente intimato senza il rispetto delle garanzie procedimentali, sulla quale la giurisprudenza era per lo più ricorsa allo schema del negozio nullo (v., fra le altre, Cass. 22-1-1991 n. 542, in Giust. civ. 1991, I, 1185, con nota di Poso; Cass. 20-9-1991 n. 9814), in tal modo approntando, nella specie, un unico apparato sanzionatorio per le tre fasce di tutela.

Con l'intervento delle Sezioni Unite del 1994 (Cass. S.U. 26-4-1994 n. 3965, Cass. S.U. 26-4-1994 n. 3966, Cass. S.U. 18-5-1994 n.ri 4844, 4845 e 4846) anche tale questione veniva risolta, ma nel diverso senso della graduazione delle tutele (risposta giudicata dalla dottrina *"comunque idonea" "nella complessiva area del recesso vincolato",* ma non certo *"nella residuale area del libero recesso"* – v., per tutti, in tal senso, MAZZOTTA O., *I licenziamenti*, Milano 1999, 149) e la soluzione veniva considerata "diritto vivente" da C. Cost. 23-11-1994 n. 398.

Nella motivazione (v. la n. 4844 del 1994 in Foro it. 1994, I, 2081), per quanto interessa in questa sede, il Supremo Collegio, nel considerare gli effetti di Corte Cost. n. 427/1989, affermava che essa, secondo la interpretazione datane (venivano richiamate, tra le altre, Cass. n. 8205 del 1992 e Cass. n. 13097 del 1991, in tema di licenziamento disciplinare di dirigente) *"ha esteso le garanzie procedimentali dei commi 2° e 3° dell'art. 7 legge n. 300 del 1970 anche nell'area della libera recedibilità".*

Sul punto, pertanto - come evidenziato da Toffoli nella Relazione di questo Ufficio del Massimario n. 80 del 12-12-1994 (pag. 13) – le SS.UU., pur non menzionando esplicitamente il licenziamento dei dirigenti, sembravano *"confermare" "l'applicabilità dell'art. 7 nell'area della libera recedibilità anche con riferimento al periodo successivo alla legge 11 maggio 1990 n. 108", "nel quadro dell'attribuzione di una rilevanza determinante al riguardo alla nozione di licenziamento c.d. ontologicamente disciplinare".*

3.- Il *revirement* delle Sezioni Unite e gli sviluppi della giurisprudenza conseguente.

Con la sentenza del 29-5-1995 n. 6041 le Sezioni Unite, rispetto al quadro evolutosi in precedenza, operavano un evidente *revirement* affermando il principio secondo cui:

"gli obblighi della preventiva contestazione e della attribuzione di un termine a difesa, previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, non riguardano il licenziamento del dirigente di aziende industriali – e cioè del 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 (per cui la suddetta esclusione non si estende anche al cosiddetto pseudo-dirigente o dirigente meramente convenzionale, relativamente al quale le mansioni concretamente

attribuite ed esercitate non hanno le caratteristiche tipiche del rapporto propriamente dirigenziale)- ove il contratto collettivo ad esso applicabile non preveda procedimento e sanzioni disciplinari ma richieda la motivazione del recesso soltanto ai fini del procedimento arbitrale, dovendosi applicare a tale licenziamento, oltre che alle norme contrattuali, la disciplina di cui agli artt. 2118 e 2119 cod. civ.".

In particolare la detta sentenza, esaminate tutte le pronunce della Corte Costituzionale rilevanti in materia (n.ri 121/1972, 204/1982, 2/1986, 180/1987, 935/1988, 427/1989, 586/1989, 364/1991, 404/1992, 309/1992, 398/1994) e richiamati i precedenti oggetto del contrasto, evidenziava innanzitutto che C. Cost. n. 204 del 1982 *"fu pronunciata in relazione all'interpretazione di questo Supremo Collegio, secondo la quale le garanzie di cui all'art. 7 potevano applicarsi al licenziamento solo se erano state richiamate dal contratto collettivo"*, vale a dire che *"quella pronuncia riguardava fattispecie nelle quali il licenziamento era previsto dal contratto collettivo come sanzione disciplinare, ancorché senza richiamare esplicitamente l'applicabilità dell'art. 7"*. Una volta, quindi, accolta (Cass. S.U. n. 4823/1987) la concezione "ontologicamente" disciplinare del licenziamento, *"come non mancò immediatamente di rilevare la dottrina, ciò comportava non solo l'esclusione dall'area esaminata del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e della giusta causa che non riguardi l'inadempimento, ma, ed è quello che qui interessa, l'area del licenziamento ad nutum"*.

Premesso, quindi, che *"la ragione del licenziamento, nei casi in cui sia consentita la risoluzione ad nutum, a prescindere dall'ipotesi che qui non interessa del licenziamento ingiurioso, può rilevare esclusivamente ai fini dell'indennità di preavviso"* (v. Cass. S.U. 5-11-1987 n. 8189, resa nella stessa udienza) e considerata la rilevanza della *"portata disciplinare "in sé""* del licenziamento, *"in quanto integrante "una mancanza" del lavoratore"*, con conseguente esclusione di quei fatti non configurabili come *"mancanze"*(v. Cass. 25-7-1990 n. 7520), le Sezioni Unite rilevavano che nel caso dei dirigenti *"il concetto stesso di "mancanza" è arduo da ricostruire, specificamente con riferimento alla giusta causa, atteso che questa può cogliersi per i dirigenti – in relazione all'ampiezza e delicatezza delle loro mansioni, anche con riferimento ad avvenimenti e risultati non configurabili come "mancanze",* ed a conferma evidenziavano che *"giusta causa e "giustificazione" (di cui al procedimento arbitrale previsto per i dirigenti) si pongono su piani diversi non solo rispetto alla sanzione disciplinare…ma anche tra loro"*.

Ciò posto, secondo il Supremo Collegio non si poteva dubitare *"dell'inidoneità della motivazione addotta dal datore di lavoro per il licenziamento per giusta causa del dirigente, in ottemperanza della norma contrattuale che prevede l'esternazione dei motivi contestualmente al recesso, a trasformare il licenziamento stesso in licenziamento "disciplinare",* considerato anche che *"presupposto imprescindibile perché ciò avvenga è l'esistenza, in astratto ed in concreto, nel rapporto di cui trattasi di un rapporto disciplinare, che come è noto si estrinseca in un codice disciplinare riferibile ai dirigenti, una previsione e una regolamentazione del potere disciplinare e sanzionatorio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970"*.

Peraltro una conferma *"della non estensibilità delle pronunce di accoglimento della Corte Costituzionale oltre i limiti segnati dal dispositivo"* si aveva *"con riferimento al licenziamento nel rapporto di lavoro in materia di navigazione…posto che è stato ritenuto non applicabile il precetto della forma scritta della contestazione e dell'intervallo di cinque giorni…, almeno sino al successivo indispensabile, nuovo intervento della Corte Costituzionale.."*.

Ma la conferma *"di maggior peso",* secondo le SS.UU., derivava dai lavori preparatori per la l. 108 del 1990, giacché:

"come è noto il testo unificato a approvato dalla Camera in sede referente, prevedeva l'applicazione al licenziamento disciplinare dell'art. 7, secondo e terzo comma, dello Statuto dei lavoratori, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati, con la sanzione, in caso di violazione, della nullità del licenziamento; ma non menzionava certo il licenziamento del dirigente. Da notare, a questo riguardo, a conferma delle esposte considerazioni, che la l. 11 maggio 1990 n. 108 prevede esplicitamente (art. 2) la comunicazione per iscritto (primo comma) e la motivazione (secondo comma) del recesso, così modificando l'art. 2 della l. 15 luglio 1966 n. 604; ma poiché questa legge (art. 10) non si applica ai dirigenti, prevede esplicitamente che il solo primo comma (e l'art. 9 della l. n. 604: indennità di anzianità) si applica ai dirigenti; l'art. 3 della l. n. 108, a sua volta, prevede esplicitamente, l'applicabilità ai dirigenti delle norme sul licenziamento discriminatorio (art. 15 della l. 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'art. 13 della l. 9 dicembre 1977 n. 903); ma, se occorre una norma esplicita, questa è una conferma dell'inapplicabilità, sia della l. n. 604, sia dello Statuto, ai dirigenti, (in questo senso già si erano espresse Cass. 6 novembre 1976 n. 4061, 17 agosto 1977 n. 3781, 5 gennaio 1980 n. 28). Invero l'art. 1 della l. 108 del 1990 conferma il collegamento tra l'art. 18 della l. n. 300 del 1970 ed art. 2 e 7 della l. n. 604 del 1966; ed è proprio questo collegamento che non consente di dubitare, per la parte che qui interessa, dell'inapplicabilità dello Statuto dei lavoratori ai dirigenti; non solo, ma la nuova legge mantiene fermo il recesso ad nutum nei confronti proprio dei dirigenti, degli assunti in prova, dei domestici, degli ultrasessantenni: la disciplina del recesso, per essi, si deve rinvenire negli art. 2118 e 2119 c.c. e nei c.c.l. applicabili".

Sul piano, poi, sistematico generale, le Sezioni Unite evidenziavano accuratamente la *"specificità e diversità del lavoro del dirigente"***,** premettendo chiaramente *"che tutto quanto segue si riferisce alla figura del dirigente propriamente detto e non riguarda il c.d. pseudo-dirigente meramente convenzionale nel quale le mansioni concretamente attribuite ed esercitate, non hanno le caratteristiche proprie del rapporto propriamente dirigenziale".*

In particolare il Supremo Collegio, richiamata la consolidata configurazione del dirigente come *alter ego* dell'imprenditore, osservava che *"il peculiare rilievo che assume l'elemento fiduciario nel rapporto intercorrente tra lavoratore subordinato appartenente alla categoria dei dirigenti e datore di lavoro, le note caratteristiche di questo rapporto, il diverso regime giuridico, si proiettano in una tutela specifica, non solo nella formazione del contratto, ma nel corso del rapporto, sul piano individuale e collettivo, anche in sede di recesso e, poi, negli aspetti sindacali e previdenziali."*

All'uopo, in specie, dopo aver ricordato le esclusioni al riguardo previste in tema di collocamento in fase di assunzione (art. 11 l. n. 264 del 1949, di durata del lavoro (art. 1 r.d.l. n. 692 del 1923), di riposo (art. 1 n. 4/a l. n. 370 del 1934), di disciplina del contratto di lavoro a termine (l. n. 230 del 1962), di normativa sui licenziamenti individuali (art. 10 l. n. 604 del 1966), di disciplina dei licenziamenti collettivi di cui all'accordo interconfederale 20-12-1950, *erga omnes* ex d.P.R. n. 1019 del 1960 (non estensibile a categorie diverse dagli impiegati ed operai), di obbligo della motivazione del recesso (art. 2 l. n. 108 del 1990, modificativo dell'art. 2 della l. n. 604, che estende ai dirigenti soltanto l'obbligo della forma scritta del licenziamento), nonché le specialità dell'assetto contrattuale e sindacale e previdenziale (INPDAI), le SS.UU. rilevavano la estraneità del rapporto disciplinare al rapporto di lavoro del dirigente (vero e proprio) evidenziando che:

"Nel caso del dirigente il licenziamento non ha carattere sanzionatorio proprio perché nella realtà della vita delle aziende, desumibile dalla giurisprudenza, è dato riscontrare come il recesso si verifica essenzialmente a causa della perdita di fiducia: i motivi che la contrattazione collettiva richiede siano estrinsecati contestualmente al recesso, sono l'individuazione delle ragioni per le quali è venuto meno il rapporto fiduciario e sono funzionali al procedimento arbitrale.

La figura del dirigente ..mal si attaglia ad un rapporto disciplinare con le diverse sanzioni (richiamo, ammonizione, sospensione ecc.) di guisa che l'unica sanzione sarebbe il licenziamento; ma in tal modo richiedendosi per esso la giusta causa, per effetto di interpretazione giurisprudenziale, si abrogherebbe il recesso ad nutum che è peculiare di questa categoria".

Pertanto, solo laddove *"esiste un rapporto di lavoro caratterizzato anche da un procedimento disciplinare"* può *"applicarsi la concezione c.d. "ontologica" del licenziamento disciplinare",* con conseguente necessità delle norme procedurali di garanzia. *"Ma dove il rapporto di lavoro è del tutto privo di rapporto disciplinare, dove non è prevista alcuna mancanza, alcuna sanzione, alcun procedimento, il recesso non può che avere il regime giuridico che gli è proprio".*

Inoltre, secondo le SS.UU.,*"nel caso del dirigente si avrebbe la conseguenza davvero paradossale che…nell'ipotesi di licenziamento intimato senza esternazione di contestuale motivazione, e risultato "ingiustificato" in sede arbitrale…spetterebbe al dirigente il preavviso e l'indennità speciale; laddove nel caso di licenziamento del tutto fondato, con gravi ragioni di inadempimento e annullamento della fiducia datoriale, il solo fatto di aver indicato tali motivi contestualmente al recesso (così come richiesto dalla norma contrattuale), senza aver fatto precedere una contestazione preventiva ed un termine a difesa, comporterebbe la nullità del recesso e la reintegrazione"*, conseguenza *"che non sarebbe meno paradossale dando applicazione alla giurisprudenza"* (Cass. S.U. n.ri 3965, 3966, 4844, 4845 e 4856 del 1994 *cit.*) che *"con riferimento al lavoro diverso da quello dei dirigenti"* ha negato per l'area della libera recedibilità, che la violazione dell'art. 7 comportasse la "nullità" del licenziamento), *"atteso che situazioni profondamente dissimili finirebbero per avere identico trattamento".*

In sostanza, quindi, – come precisato dalle Sezioni Unite – non *"è possibile ritenere che la previsione contrattuale dell'indicazione del motivo "contestualmente" al recesso, abbia l'effetto di trasformare la natura del rapporto e, conseguentemente, la natura del recesso".*

Infine, al problema circa la applicabilità di C. Cost. n. 427 del 1989 al licenziamento del dirigente le Sezioni unite davano una chiara soluzione negativa osservando che:

"a) l'efficacia erga omnes delle sentenze di accoglimento, con la cessazione degli effetti della norma viziata da illegittimità, non può che essere collegata al dispositivo, del quale soltanto è disposta dalla legge la pubblicazione proprio al predetto fine, a nulla rilevando la motivazione che estranea a detta forma di pubblicità, dalla quale decorre l'efficacia della pronuncia della sentenza della Corte Costituzionale;

b) la motivazione esaurisce la sua funzione nel fornire la ragione socio-giuridica del decisum della Corte, ma è soltanto il dispositivo ad avere effetti sul tessuto normativo che è modificato dal giorno successivo alla pubblicazione del dispositivo, ed è pertanto al dispositivo che occorre avere riguardo prestabilire la norma vigente e regolatrice della fattispecie;

c) vi è parallelismo tra legge e lavori preparatori – da una parte- e dispositivo della sentenza di accoglimento della Corte Costituzionale e ratio decidendi – dall'altra -, non potendo avere né i lavori preparatori, né la motivazione valore vincolante per l'interprete.

Peraltro le argomentazioni già esposte in ordine alla diversità del rapporto dirigenziale ed al fatto che ad esso non sia connaturale, oltre che specificamente escluso dal c.c.l. applicabile, il rapporto disciplinare, non consentono di porre un problema di legittimità costituzionale della legge così interpretata, segnatamente con riguardo ad una eventuale disparità irrazionale di trattamento, poiché il nucleo centrale della motivazione è proprio la differenza del rapporto di lavoro dirigenziale rispetto agli altri rapporti di lavoro, che ne giustifica la diversità anche in ordine all'esistenza del rapporto disciplinare ed alla non configurabilità, per esso, della trasformazione del licenziamento per giusta causa in licenziamento "ontologicamente" disciplinare."

Tale essendo l'indirizzo dettato dalle Sezioni Unite, la giurisprudenza successiva si è in gran parte adeguata e si è sviluppata ulteriormente dallo stesso.

In particolare Cass. 12-10-1996 n. 8934, ha anche ritenuto manifestamente infondata l'eccezione di illegittimità costituzionale dell'art. 7 l. n. 300 del 1970 in riferimento agli art. 2, 4, 24 e 35 Cost., nella parte in cui non si applica al licenziamento del dirigente d'azienda.

Cass. 27-11-1997 n. 12001, poi, dopo aver evidenziato che *"la richiamata decisione delle Sezioni Unite nell'affermare che l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori non trova applicazione nel caso di licenziamento di dirigente d'azienda, fa riferimento ad una nozione legale restrittiva di tale figura limitandola a quella "categoria", che in modo non controverso, deve collocarsi al vertice della organizzazione aziendale, deve svolgere mansioni tali da improntare la vita dell'azienda, con scelte di respiro globale, e deve porsi in un rapporto di collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro (del quale è un alter ego)..e che anzi esercita i poteri propri dell'imprenditore assumendone, anche, se non sempre, la rappresentanza esterna",* ha ribadito che *"l'inapplicabilità dell'art. 7 richiamato va dunque limitata ai dirigenti in senso stretto, i quali sono al vertice dell'organizzazione aziendale, e non agli altri, i c.d. pseudo-dirigenti o dirigenti meramente convenzionali, per i quali, secondo il precedente orientamento giurisprudenziale (v. Cass. S.U. 18 maggio 1994 n. 4844) trovano applicazione le garanzie previste nel secondo e terzo comma della suddetta norma, derivando dalla loro inosservanza gli stessi effetti stabiliti per l'ipotesi di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo e quindi, ricorrendone i relativi presupposti, la tutela reale o quella obbligatoria".*

Sviluppando il medesimo principio ed andando oltre, Cass. 11-2-1998 n. 1434 ha precisato che la ammissibilità della esenzione dalla procedura prevista dall'art. 7 cit. *"non può essere consentita nei confronti del personale dipendente (direttivo) caratterizzato dalla media e bassa dirigenza, rappresentata dalla figura del dirigente di "staff", tecnico altamente specializzato, ricercatore ecc., in grado di offrire prestazioni di elevata competenza e responsabilità professionali (anche in mancanza della preposizione gerarchica ad un ramo o servizio) personale per il quale, non sussistendo unitarietà del tipo legale di dirigente, l'esclusione della tutela non ha ragion d'essere".*

Peraltro, in base alle stesse premesse ed ai principi generali, Cass. 26-2-2000 n. 2192 (nello stesso senso v. Cass. 21-7-2001 n. 9950) ha aggiunto che *"il giudizio circa l'applicabilità o meno al dirigente d'azienda delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970 in caso di suo licenziamento per motivi disciplinari involge accertamenti di fatto – coinvolgenti l'identificazione delle reali mansioni e della collocazione dell'interessato nell'organizzazione aziendale -, diretti a stabilire se l'interessato appartiene al novero dei dirigenti di vertice dell'azienda, ai quali solo non sono applicabili dette garanzie procedimentali; la questione stessa, quindi, non può essere dedotta per la prima volta in cassazione ove nel giudizio di merito non sia stato compiuto lo specifico, necessario, accertamento di fatto".*

Più recentemente l'indirizzo delle Sezioni Unite è stato, poi, confermato da Cass. 28-4-2003 n. 6606 e da Cass. 13-5-2005 n. 10058. La prima ha precisato che *"per il licenziamento dei dirigenti apicali di aziende industriali, il datore di lavoro non è tenuto a seguire la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, né a sottostare ai principi, di creazione giurisprudenziale, della immediatezza della contestazione e della immutabilità dei fatti contestati o della specificità della contestazione stessa, che in materia di sanzioni disciplinari non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale"*. La seconda ha affermato che *"in tema di licenziamento individuale, solo al dirigente di azienda che si trovi in posizione apicale nell'ambito dell'impresa, e non anche nei confronti del personale riconducibile alla "media" o "bassa" dirigenza, appartenente alla categoria del personale direttivo, non si applicano le garanzie procedimentali dettate dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, ed in particolare il generale principio di immutabilità della causa del licenziamento e della relativa contestazione, che si pone a garanzia della regola costituzionalmente garantita del corretto contraddittorio, e a garanzia effettiva del diritto di difesa a tutela dell'incolpato, comportando tale variazione una modifica sostanziale della motivazione del licenziamento che non consente al lavoratore il diritto di difesa rispetto a circostanze fattuali identificative di una fattispecie diverse rispetto a quelle originariamente dedotte e contestate"*.

Peraltro, attraverso una singolare trasposizione del quadro di riferimento dal profilo delle garanzie formali a quello delle garanzie sostanziali, la distinzione tra dirigenti apicali e dirigenti minori ha inciso anche sull'ambito di applicazione del licenziamento ad nutum nonché sulla nozione stessa di "giustificatezza" del recesso (per un esame dei vari filoni giurisprudenziali fino al 1999 compreso, può rinviarsi alla Relazione di questo ufficio n. 98 del 19-11-1999 - red. Toffoli -).

In particolare Cass. 12-11-1999 n. 12571 (nello stesso senso v. anche Cass. 9-4-2003 n. 5526, Cass. 28-5-2003 n. 8486, Cass. 13-5-2005 n. 10058) ha affermato il principio secondo cui "*la regola della licenziabilità ad nutum dei dirigenti, desumibile dall'art. 10 della legge n. 604 del 1966, è applicabile solo al dirigente in posizione verticistica, che, nell'ambito dell'azienda, abbia un ruolo caratterizzato dall'ampiezza del potere gestorio, tanto da poter essere definito un vero e proprio "alter ego" dell'imprenditore, in quanto preposto all'intera azienda o ad un ramo o servizio di particolare rilevanza, in posizione di sostanziale autonomia, tale da influenzare l'andamento e le scelte dell'attività aziendale, sia al suo interno che nei rapporti con i terzi"*.

"La dequalificazione, - poi - *unilateralmente operata dal datore di lavoro, del dirigente apicale a dirigente riconducibile alla "media" o "bassa" dirigenza, mentre – costituendo inadempimento contrattuale – consente al dipendente la tutela risarcitoria e può costituire giusta causa di dimissioni, non muta il regime giuridico del licenziamento "ad nutum" proprio dei dirigenti di vertice dell'azienda, essendo la dequalificazione nulla ex art. 2103 cod. civ."* (v. Cass. 8-11-2005 n. 21673, cfr. Cass. 28-10-1997 n. 10627).

Inoltre, è proprio con specifico riferimento al *"dirigente maggiore o di vertice"* che secondo Cass. 12-2-2000 n. 1591 (v. anche Cass. Cass. 8-11-2001 n. 13839, Cass. 26-7-2002 n. 11118, Cass. 1-8-2002 n. 11477, Cass. 8-8-2003 n. 12013, Cass. 14-6-2006 n. 13719) assume rilievo quella speciale fiduciarietà del rapporto che giustifica l'elaborazione di una nozione di *"giustificatezza"* del licenziamento non coincidente con le nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo, con la conseguenza che *"fatti o condotte non integrabili una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato ben possono giustificare il licenziamento del dirigente, con*

conseguente disconoscimento dell'indennità supplementare di cui alla contrattazione collettiva, allorquando risultino suscettibili di concretizzare valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo in relazione al carattere spiccatamente fiduciario di questo".

Con riferimento, infine, alle conseguenze della violazione delle garanzie procedimentali, vanno, in particolare, ricordate:

Cass. 19 dicembre 1997 n. 12902 che ha affermato che in tal caso *"(nella specie per mancata contestazione degli addebiti) sono dovuti, oltre all'indennità di mancato preavviso, anche le indennità aggiuntive eventualmente previste per l'ipotesi di licenziamento ingiustificato, dovendosi ritenere equiparabile la mancanza di giusta causa alla mancata contestazione dei fatti che avrebbero potuto integrarla, atteso che, diversamente opinando, per sottrarsi alla erogazione delle suddette indennità aggiuntive, sarebbe sufficiente intimare il licenziamento al dirigente senza contestargli alcun addebito";*

Cass. 20-4-1998 n. 4014 secondo cui, *"ritenuta l'illegittimità del licenziamento di un dirigente d'azienda per inosservanza delle garanzie procedimentali previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 in materia di provvedimenti disciplinari, deve escludersi che tale illegittimità implichi la nullità del licenziamento stesso, poiché nell'area della libera recedibilità tale vizio comporta l'inopponibilità della dedotta giusta causa e conseguentemente l'obbligo del pagamento del preavviso";*

Cass. 17-1-1998 n. 389 che ha precisato che *"poiché le conseguenze della intimazione di un licenziamento con violazione delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970 sono correlate al regime di tutela cui appartiene il rapporto, nel caso di licenziamento in tronco di dirigente di impresa industriale di cui sia accertata l'ingiustificatezza per il mancato rispetto di dette garanzie, il lavoratore, in base al regime contrattuale di stabilità obbligatoria dei dirigenti, ha diritto sia all'indennità supplementare che a quella di preavviso, che non è ricompresa nell'indennità supplementare".*

4.- Le reazioni della dottrina.

L'atteggiamento della dottrina, a fronte dell'indirizzo dettato dalle Sezioni Unite nel 1995 e dei riflessi conseguenti nella giurisprudenza di legittimità, è stato quasi sempre nettamente critico ed in generale può riassumersi con le parole di MAZZOTTA (*I licenziamenti,* Milano 1999, 153), il quale, stigmatizzando la pronuncia del Supremo Collegio ha affermato che la stessa *"- che si pone in insanabile contrasto con gli interventi della Corte Costituzionale in materia di licenziamento disciplinare (ed in specie, la citata C. Cost. n. 309 del 1992) - riesuma una vecchia ed ormai logora nozione di dirigente, inteso quale alter ego dell'imprenditore, aprendo di fatto le porte per un contenzioso ancor più consistente e difficilmente gestibile in sede giudiziaria, in ordine alla reale portata applicativa del "nuovo" principio giurisprudenziale".*

In particolare, già nell'immediatezza della detta pronuncia, i *"dissensi in dottrina"* sono stati chiaramente previsti da PERA (*Non esiste il licenziamento c.d. disciplinare del dirigente?,* in *Giust. civ.* 1995, I, 1760), *"perché, nella esperienza giuridica effettuale, non è del tutto vero che il rapporto di lavoro dirigenziale sia liberamente risolubile da parte datoriale. Perché oltre alla legge ci sono i contratti collettivi"*, in base ai quali *"in concreto il regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato dei dirigenti è, di fatto, più corposo di quello per legge previsto a favore dei lavoratori non dirigenti. Cioè, ove si consideri l'assetto contrattuale collettivo, è dubbio che possa in concreto parlarsi ancora di risolubilità ad nutum".*

Ciò posto l'A. ha rilevato che: *"la conclusione delle Sezioni Unite regge supponendo una netta separazione tra il piano della legge e quello del contratto…. Ma se è esatta la teoria, prospettata in generale da Pizzorusso e tra i giuslavoristi ad es. da Ferraro, secondo la quale per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, legge e contratto collettivo sono fonti equiparate e sostanzialmente concorrenti, la premessa della libera recedibilità da cui prende le mosse la sentenza qui commentata potrebbe mettersi in dubbio. Potrebbe al contrario sostenersi che, per un rapporto che nell'esperienza giuridica effettuale è pur sempre richiesto il g.m. di licenziamento, non sarebbe affatto contraddittorio richiedere la previa contestazione in via disciplinare delle circostanze in concreto assunte come integranti gli estremi del g.m.".*

Una critica ad ampio raggio è stata, poi, avanzata da AMOROSO (*Le sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità,* in *Foro it.* 1995. I, 1778) il quale partendo dall'esame della nozione legale *"assai restrittiva"* di dirigente delineata dalle SS.UU. e dalla complementarietà della figura del *"dirigente convenzionale"*, ha osservato che *"l'enfasi posta sulla peculiarità della figura del dirigente tradisce però una concezione espansiva delle disposizioni speciali e derogatorie previste per tale categoria di lavoratori".*

In particolare l'A., premesso che *"i dirigenti d'azienda rientrano espressamente nella catalogazione delle categorie legali dei prestatori di lavoro (art. 2095 c.c.) e, in quanto tali, partecipano della disciplina del rapporto di lavoro dettata dal codice civile e dalle leggi speciali per il prestatore di lavoro subordinato in generale",* ha osservato che *"quando invece il legislatore ha inteso derogare alla disciplina comune, ha dettato speciali disposizioni per tale categoria o per quella più ampia del personale direttivo".*

Ciò posto, l'A. ha affermato che *"non sembra allora che questo plesso normativo di disposizioni derogatorie" (richiamato anche dalle SS.UU.) "possa arricchirsi di altre deroghe desunte induttivamente in ragione della mera peculiarità della posizione in azienda del dirigente".*

Secondo l'A. il risultato dell'esegesi operata dalle SS.UU. *"non appare persuasivo proprio perché la normativa speciale che deroga a quella generale è di interpretazione stretta (art. 14 disp. sulla legge in generale); non senza considerare che da una parte l'art. 2106 c.c., nel prevedere il potere disciplinare del datore di lavoro fa riferimento all'inosservanza dell'obbligo di diligenza e di fedeltà del prestatore di lavoro tout court, qual è anche il dirigente, e che, d'altra parte, l'art. 35 l. n. 300 del 1970, nel definire i limiti di applicabilità di alcune norme (e comunque non di tutte ed in particolare non dell'art. 7) dello statuto dei lavoratori, fa riferimento alle dimensioni dell'impresa e non già alla categoria dei prestatori di lavoro".*

Lo stesso A. ha, poi, precisato che seppure *"la maggior parte dei contratti collettivi di settore non prevede sanzioni disciplinari irrogabili al dirigente, né regola il potere disciplinare del datore di lavoro", "tale "silenzio" può essere interpretato come una scelta abdicativa del potere (disciplinare) riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c.". Ma ciò porta ad escludere la possibilità per il datore di lavoro di irrogare sanzioni disciplinari ai dirigenti d'azienda (in alcuni settori), non già a negare la identificabilità del carattere "ontologicamente "disciplinare del licenziamento".*

Peraltro l'A. ha affermato che *"il dubbio in ordine alla legittimità* (costituzionale) *della disposizione come interpretata dalle Sezioni Unite è rafforzato - oltre che dal fatto che in realtà la Corte ha già ritenuto (ma in via interpretativa) che le garanzie del contraddittorio sono applicabili al licenziamento del dirigente d'azienda (Corte Cost. 18 giugno 1992, n. 309 cit.) – soprattutto dall'ampiezza dell'estensione che nella giurisprudenza costituzionale ha il principio "audiatur et*

altera pars", come indefettibile garanzia di ogni prestatore di lavoro incolpato di un addebito prima che il datore di lavoro determini, con un suo atto unilaterale, conseguenze negative nella sua sfera soggettiva…; estensione che anzi ha anche travalicato lo stesso ambito del rapporto di lavoro subordinato toccando la contigua area del lavoro professionale autonomo".

Sullo stesso versante BARTALOTTA (*Il licenziamento disciplinare del dirigente,* in *Riv. it. dir. lav.* 1995, II, 913), contestando il fondamento del ragionamento delle Sezioni Unite, basato sul particolare carattere fiduciario del rapporto, ha rilevato che *"la fiducia non è di per sé un criterio di selezione delle discipline, ma semmai può costituire la ratio che giustifica ex post l'esclusione dell'applicazione di certe norme disposta positivamente dal legislatore",* per cui *"poiché quest'ultimo non ha posto alcuna limitazione all'ambito di operatività dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, tale norma deve ritenersi di generale applicazione ad ogni rapporto di lavoro subordinato, ivi compreso quello dirigenziale".*

L'A. ha poi precisato che *"quando il venir meno della fiducia è conseguenza di una condotta del dirigente ritenuta manchevole, il recesso, accanto alla tipica funzione risolutoria del rapporto, contiene anche una causa ulteriore costituita dalla funzione dell'atto di irrogare una pena privata. Tale effetto sanzionatorio si realizza nella perdita del diritto all'indennità supplementare prevista dai contratti collettivi della categoria e, in casi di particolare gravità, del diritto al preavviso o alla corrispondente indennità".*

In tale quadro, secondo l'A., *"il datore di lavoro che voglia la produzione di tali ulteriori effetti è però tenuto ad esternare i motivi del recesso"* e le garanzie formali previste dall'art. 7 dello Statuto *"non hanno dunque la funzione di rafforzare il vincolo del rapporto e quindi la stabilità dello stesso né incidono sugli effetti risolutori, operando invece, a prescindere dalla fiduciarietà e libera risolubilità del rapporto, al fine di tutelare la dignità del lavoratore allorché il datore di lavoro voglia il prodursi degli effetti sanzionatori appena descritti",* con la conseguenza che il mancato rispetto delle stesse *"non inciderà sull'idoneità dell'atto a produrre l'effetto risolutivo, ma potrà condurre a considerare il licenziamento come ingiustificato , nel senso previsto dai contratti collettivi, in quanto irrispettoso delle regole procedimentali che assicurano il corretto esercizio del diritto".*

Sul piano sociologico, poi, l'A. ha rilevato che *"il modello sociale di dirigente tenuto presente dai giudici di legittimità non corrisponde per nulla a quello più diffuso, che non sempre ha rapporti immediati e diretti con l'imprenditore ed anzi spesso, nelle organizzazioni produttive complesse, si trova in posizione di fatto gerarchicamente subordinata ai dirigenti di grado superiore. Di ciò è conscia la Corte di Cassazione che ha cura di avvertire che il principio enunciato vale solo per coloro che dirigenti lo siano davvero, esercitando effettivi poteri vicari dell'imprenditore e collocandosi dunque sullo stesso piano di questo".*

Lo stesso A. ha aggiunto che, però, tale affermazione è *"pregna di conseguenze negative per la certezza del diritto poiché occorrerebbe ogni volta svolgere complesse indagini sull'effettivo ruolo ricoperto e sul grado di autonomia esercitato. Senza contare che…sul piano della dogmatica giuridica un dirigente che sta "sullo stesso piano" dell'imprenditore è un non senso poiché a ciò osta la struttura stessa dell'obbligazione come configurata dall'art. 2094 c.c.".*

Del resto, come pure ha rilevato, l'A. *"il procedimento disciplinare non è affatto estraneo al concreto svolgersi del rapporto dirigenziale, tanto che alcuni contratti collettivi hanno espressamente previsto il c.d. codice disciplinare con le relative sanzioni conservative" e "laddove tali previsioni manchino, peraltro, nulla vieta di utilizzare quelle contenute nei contratti collettivi per gli impiegati, in forza del rinvio operato a tali regolamentazioni dalla "norma di chiusura" contenuta nei principali contratti collettivi dirigenziali".*

In senso analogo TREGLIA (*Il commento*, in *Lav. giur.* 1995, 1019) ha evidenziato che, pur nella "essenzialità" del carattere fiduciario del rapporto dirigenziale, comunque *"soggetto alla generale disciplina del rapporto di lavoro", "un conto sono gli effetti risolutori del rapporto, un conto quelli sanzionatori"* del recesso.

Più specificamente, poi, sul piano sociologico, GIUSTINIANI (*Sul licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Or. giur. lav.* 1995, 692), premesso che la grande maggioranza degli attuali *managers* poco conserva *"dell'originario alter ego e delle sue peculiarità",* ha rilevato un *"pericoloso "scollamento" che si sta creando tra la situazione "di fatto" ed i relativi principi di diritto"*, concludendo che *"opera infatti nella nostra realtà aziendale una vera moltitudine di soggetti che, pur inquadrati come dirigenti, non potremmo, secondo i principi elaborati dalla giurisprudenza, che considerare "meramente convenzionali". Soggetti, dunque, che godono oggi, a buon diritto, di tutti i trattamenti e privilegi che sono loro dovuti ai sensi della contrattazione collettiva di categoria, ma che, sempre secondo i principi giurisprudenziali di cui sopra, al momento dell'ipotetica risoluzione del rapporto, potrebbero sempre abiurare alla più prestigiosa qualifica, pur orgogliosamente ricoperta per anni, e rivendicare invece la bel più penetrante tutela del licenziamento propria di quadri ed impiegati. Con ciò automaticamente passando da una disciplina che la stessa Suprema Corte sta negli ultimi anni rendendo, in nome del carattere fiduciario e diremmo quasi elitario del rapporto, sempre meno "garantista" per il dirigente, a quella dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Il tutto con buona pace, ancora una volta, di ogni principio di certezza del diritto".*

I vari argomenti critici sono stati, poi, esaminati da LEVI (*Il licenziamento disciplinare: proposte ricostruttive*, in *Dir. lav.* 1996, I, 294) il quale, tra l'altro, ha evidenziato che le Sezioni Unite, mentre menzionano i c.d. *"pseudo dirigenti"* o dirigenti convenzionali, *"nonostante relativamente ad essi sia assolutamente pacifico che il riconoscimento della qualifica non comporta anche l'estensione del più generale trattamento normativo corrispondente",* nulla dicono *"a proposito dei cosiddetti "mini-dirigenti", cioè di quei lavoratori presenti assai di frequente nell'organico delle imprese medio-grandi, i quali pur svolgendo mansioni direttive, non per questo si pongono automaticamente ai vertici assoluti dell'organizzazione aziendale cui appartengono",* così ignorando del tutto il fatto che la categoria dei dirigenti è tutt'altro che omogenea.

In particolare all'argomento della "*stortura" "sul piano sanzionatorio"*, che si creerebbe nell'ipotesi di applicabilità dell'art. 7 al dirigente, l'A. ha replicato affermando che il Supremo Collegio, anziché stabilire *"conseguenze più eque"* per l'inosservanza di tale articolo, ha sancito la inapplicabilità della norma dello Statuto al dirigente, in tal modo gettando *"con l'acqua sporca, anche il bambino appena lavato".*

In sostanza, secondo l'A., *"può anche condividersi - con la Cassazione – il fatto che il vigente sistema sanzionatorio…presenti intrinsecamente evidenti distonie. Tale considerazione, però, non deve stupire più di tanto, in quanto…essa non costituisce più una novità nell'ambito, in generale, di tutta la materia disciplinare. Inoltre – e soprattutto – questa considerazione non può essere sufficiente ad escludere che il dirigente, in caso di licenziamento disciplinare, abbia il diritto di godere di quelle garanzie procedimentali di cui godono tutti gli altri lavoratori, ma al contrario deve essere di stimolo, per l'interprete, nel senso di tentare di conferire una maggiore logicità all'intero sistema disciplinare".*

Peraltro lo stesso A., più in generale, con riferimento a tale intero sistema, nel tentativo di fornire una *"possibile e diversa ipotesi ricostruttiva"*, partendo dalla *"incompatibilità ontologica"* tra *"la applicazione all'area della libera recedibilità dell'art. 7 dello Statuto"* e la *"sopravvivenza del recesso libero per motivi disciplinari",* ha rilevato *"come a seguito*

delle decisioni della Corte Costituzionale che hanno esteso l'operatività dell'art. 7 anche al recesso libero per motivi disciplinari, l'area del licenziamento ad nutum sia stata oggetto di un fenomeno di rilevante erosione".

Ciò posto, secondo l'A, *"il licenziamento ad nutum per motivi disciplinari, se non è più "libero, non ha alcuna ragione di continuare ad essere ricompreso nell'area della libera recedibilità. Conseguentemente, il licenziamento stesso, una volta subita l'espulsione dall'area dell'ad nutum, deve essere necessariamente riassorbito da una delle altre due aree - esistenti nel sistema giuslavoristico - nelle quali restano inclusi tutti i possibili recessi: l'area della stabilità reale e quella della stabilità obbligatoria."*

Sempre sullo stesso versante, poi, DE ANGELIS (*Il licenziamento disciplinare del dirigente. Essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare ?*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.* 1997, I, 17), così ha riassunto la *"debolezza delle ragioni della sentenza delle Sezioni Unite e l'erroneità della tranciante esclusione dell'applicabilità dell'art. 7 cit. al licenziamento del dirigente per mancanze"*:

"E' stato facile, infatti, evidenziare sia la parzialità del modello socialtipico dell'alter ego dell'imprenditore tenuto in considerazione…sia che l'accentuata fiduciarietà del rapporto può comportare l'allargamento dell'area dei comportamenti fedeli ma non l'esclusione della rilevanza disciplinare delle condotte inadempienti. Sia che nel codice civile non è traccia testuale di deroga, quanto ai dirigenti, dell'applicabilità dell'art. 2106. Com'è facile porre in luce la diversità del piano della regolamentazione del potere disciplinare da quello del suo concreto esercizio.., e di entrambi tali piani dall'altro dell'esistenza del potere stesso. Onde la scarsa proficuità pure di considerazioni fondate sul difetto di codici disciplinari in materia.

Senza dire, alla luce dell'impostazione ontologica…, che il potere disciplinare resta tale, e merita la procedimentalizzazione di cui si discute, anche se i particolari connotati del rapporto, che nessuno vuole negare, fanno sì che esso non venga esercitato se non con la sanzione espulsiva."

Sul piano delle conseguenze dell'inosservanza delle regole procedurali, peraltro, l'A. ha escluso sia la possibilità di utilizzare in sede di interpretazione del contratto *"differenti nozioni legali, per di più quali derivanti da una lettura particolarmente audace della giurisprudenza"*, sia la applicabilità di una interpretazione analogica in materia di contratto collettivo, e nella stessa logica contrattuale ha collocato *"il differente problema del licenziamento del dirigente non accompagnato dalla contestuale motivazione prevista dalla maggior parte dei contratti collettivi",* ritenendo in tal caso corretto l'assoggettamento al regime contrattuale dell'indennità supplementare e, in mancanza di una previsione ad hoc *"ugualmente necessaria la ricerca dell'intento negoziale".*

Rifiutata, quindi, la tesi espansiva della tutela reale, ritenendo arbitrario l'ampliamento della stessa al di là dei casi previsti (tanto più *"se si pensa che l'art. 18 è stato riformulato dalla legge n. 108 del 1990, che, in particolare, non ha richiamato l'art. 7 cit."*), l'A., replicando agli argomenti svolti dalle Sezioni Unite nel 1994, ha aderito *"alla tesi per la quale anche per il licenziamento disciplinare la violazione delle regole procedimentali dell'art. 7 comporti nullità dell'atto ex artt. 1418 e 1324 cod. civ., evidenziando che il percorso di diritto comune che conduce a tale risultato, e cioè la violazione di norme sicuramente imperative, è così lineare da non richiedere illustrazione".*

Commentando, poi, fra le altre, Cass. n. 1434 del 1998 (sopra richiamata), VERALDI *(I tratti distintivi della figura del dirigente e le zone d'ombra nell'interpretazione della Corte di Cassazione : dirigente convenzionale o pseudo-dirigente, in Riv. giur. lav. e prev. soc. 1999,*

II, 82) ha evidenziato come tale pronuncia, escludendo dal tipo legale di dirigente il *"personale direttivo nella media e bassa dirigenza, rappresentata dalla figura del dirigente di staff, tecnico altamente specializzato, ricercatore, in grado di offrire prestazioni di elevata competenza e responsabilità professionale (anche in mancanza della preposizione gerarchica a un ramo o servizio)",* si è spinta *"forse un pò troppo oltre".*

Peraltro, il quadro complessivo della portata della pronuncia delle Sezioni Unite e dell'ulteriore sviluppo della giurisprudenza successiva è stato evidenziato accuratamente da PAPALEONI (*La frontiera mobile del licenziamento disciplinare del dirigente e la persistente incertezza del versante sanzionatorio,* in *Mass. giur. lav.* 1998, 257).

L'A., in particolare, rilevato che: *"non sembra possibile collocare le sentenze nn. 12001/1997, 12902/1997 e 1434/1998 in un quadro di coerente sviluppo, rispetto alle implicazioni della sentenza n. 6041/1995, stante il sostanziale rovesciamento delle conclusioni ivi raggiunte",* ha rimarcato come la S.C. nelle citate sentenze *"abbia prospettato una equiparazione tra la figura del dirigente di livello inferiore con quella del c.d. pseudo-dirigente meramente convenzionale che, ad un attento esame, non corrobora le conclusioni cui è poi pervenuta."*

In sostanza, secondo l'A, *"contrariamente a quanto sostenuto dalla S.C., la figura del dirigente convenzionale (a questi fini definito, in altre sedi, anche come pseudo-dirigente) non è minimamente accostabile a quella del c.d. medio o mini-dirigente."* Il primo è *"investito di un nomen cui non corrispondono le specifiche mansioni attribuite"*, il secondo *"pur investito di specifiche funzioni dirigenziali"* non riveste *"gli attributi propri di un dirigente a tutto tondo".*

Orbene, mentre per il primo è stata *"usualmente ritenuta operante la tutela ordinaria (e cioè quella propria della categoria impiegatizia) in ragione delle caratteristiche oggettive della prestazione",* la configurazione del secondo *"implica l'eventuale possibilità di operare una scomposizione interna alla qualifica di dirigente; ed in questi termini la questione era stata affrontata e risolta (negativamente) proprio dalle Sez. Un. 6041/1995".*

Del resto - come ha precisato l'A. - *"al dirigente (senza alcuna aggettivazione) spettano tutti i benefici economici istituzionalmente previsti per tale categoria, senza poter operare alcuna differenziazione interna".*

Sulle conseguenze sanzionatorie, poi, PAPALEONI ha evidenziato che *"alla decisione n. 12001 del 1997 che ha sostenuto la operabilità del regime sanzionatorio legale, con la conseguente applicabilità della tutela obbligatoria o reale, a seconda delle dimensioni aziendali, si oppone la sentenza n. 12902 che, nell'escludere in via di principio qualsiasi ipotesi di tutela reintegratoria, in considerazione del carattere fiduciario del rapporto dirigenziale, ha elaborato una soluzione composita: la spettanza dell'indennità sostitutiva del preavviso, integrata dalla imposizione dell'indennità supplementare istituita in sede convenzionale per il caso di licenziamento ingiustificato. A queste decisioni si contrappone ancora più frontalmente la n. 405/1998 che, seppure emanata con riferimento alla fattispecie dell'impresa minore ante l. n. 108/1990…ha seccamente riproposto la teorica più rigida della operabilità della sanzione della nullità/inefficacia, e quindi della reintegrazione in termini totalizzanti, indipendentemente dalle dimensioni aziendali".*

In tale quadro di *"persistente incertezza in cui la giurisprudenza si dibatte",* l'A., considerato che *"nel preavviso non sia ravvisabile un istituto sanzionatorio, esaurendosi invece nello strumento giuridico finalizzato a mettere termine ad un rapporto altrimenti senza scadenza"* e ritenuto che *"nel caso di invalidazione di un licenziamento per giusta causa, il riconoscimento del preavviso vale a riportare il potere di recesso dal versante patologico al versante fisiologico",* ha concluso che *"l'inosservanza dell'art. 7 non incide sul fine estintivo cui l'atto è preordinato,*

incidendo esclusivamente sul piano della eventuale impossibilità di dare corso ad una concreta verifica circa la ricorrenza delle ragioni giustificanti il recesso. In questi termini, trova pertanto conforto la tesi giurisprudenziale che ha equiparato la fattispecie alla mancanza di giustificazione, con la conseguente operabilità dei rimedi sanzionatori rispettivamente attinenti a ciascuna specifica tipologia: la tutela reale, in caso di imprese maggiori, quella obbligatoria per le minori, ed il trattamento convenzionale per i dirigenti (senza differenziazioni interne)."

In relazione, infine, alla rilevanza della distinzione come sopra sviluppatasi in giurisprudenza sulla licenziabilità *ad nutum* dei dirigenti, puntuale è il rilievo critico di GRAMICCIA (*Il licenziamento del dirigente di vertice e dello pseudo-dirigente,* in *Mass. giur. lav.* 2000, 77) il quale, richiamando Cass. 21-3-1980 n. 1922, ha concluso nel senso che *"l'alternativa che si pone a detto fine non tra dirigente e minidirigente, ma tra dirigente (anche inferiore e minore) e pseudo-dirigente, che, appunto, dirigente non è, nonostante l'inquadramento e l'investitura convenzionale. Con la conseguenza che, mentre allo pseudo-dirigente, che in realtà è un impiegato, la disciplina limitativa dei licenziamenti potrà essere applicabile, non lo sarà al dirigente minore, il quale è pur sempre, obiettivamente, un dirigente".*

5.- L'intervento di Cass. n. 5213 del 2003 ed il rinnovato contrasto.

Sul quadro sviluppatosi a seguito della pronuncia delle Sezioni Unite del 1995 (anche ben al di là dell'originario dettato della pronuncia stessa) di recente è intervenuta la sentenza del 3-4-2003 n. 5213, che, nel riaffermare l'indirizzo già prevalente anteriormente al *revirement* delle SS.UU., ne ha precisato i contorni anche sul piano delle conseguenze.

Tale pronuncia ha stabilito il principio secondo cui *"le garanzie procedimentali dettate dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini della irrogazione di sanzioni disciplinari sono applicabili anche in caso di licenziamento di un dirigente di azienda, a prescindere dalla specifica posizione dello stesso nell'ambito dell'organizzazione aziendale, se il datore di lavoro addebita al dirigente un comportamento negligente o, in senso lato, colpevole, al fine di escludere il diritto del medesimo al preavviso, oppure alla indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato; la violazione di dette garanzie comporta non la nullità del licenziamento stesso ma l'impossibilità di tener conto dei comportamenti irritualmente posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare".*

In particolare, in motivazione, la Corte, dopo aver esaminato il dettato delle Sezioni Unite del 1995 e gli sviluppi successivi (soprattutto in tema di "media e bassa dirigenza") ha affermato che:

"In questa maniera ai fini in esame si è intaccata l'unitarietà della categoria dei dirigenti, perché tratti caratterizzanti della stessa…trovano specificazione anche nelle previsioni della contrattazione collettiva dei vari settori produttivi…stante anche il riferimento alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 2095 c.c…e, d'altra parte, detti tratti caratterizzanti non appaiono esaurientemente delineati se non si tiene presente che nelle organizzazioni aziendali complesse può sussistere una pluralità di dirigenti di diversi livelli, con graduazione dei loro compiti (ferma restando l'esigenza di una particolare qualità, autonomia e discrezionalità delle loro mansioni), sì che non può ritenersi perfettamente adeguata in tutte le situazioni la formula riassuntiva di alter ego dell'imprenditore a connotare la figura del dirigente…. In realtà l'interpretazione che la Sezione

Lavoro tende a dare della sentenza delle Sezioni Unite introduce (oppure fa venire alla luce) un elemento di (potenziale) debolezza nel procedimento argomentativo di tale sentenza, poiché la categoria legale dei dirigenti, alla luce degli orientamenti interpretativi sopra ricordati, non si esaurisce nei soli dirigenti di vertice. Può comunque rilevarsi che rimangono aspetti di incertezza circa l'effettiva portata della demarcazione compiuta dalle Sezioni Unite e dalla successiva giurisprudenza tra dirigenti in senso proprio e pseudo-dirigenti o dirigenti convenzionali. Non può escludersi, infatti, che le Sezioni unite, pur presupponendo una nozione piuttosto rigorosa e restrittiva della categoria dirigenziale, di fatto abbiano inteso riferirsi a tutti i dirigenti, con esclusione solamente dei soggetti per i quali l'attribuzione della qualifica avvenga, sulla base di una convenzione individuale, in deroga ai principi di legge e alla normativa contrattuale collettiva che concorre con la legge a delineare i confini della categoria…."

Considerato, pertanto, che *"l'esposto quadro giurisprudenziale giustifica un riesame della questione",* la Corte, partendo dal riferimento *"alla complessiva categoria dirigenziale, la quale, in linea di massima, rileva nella sua unitarietà non solo ai fini della applicazione delle discipline contrattuali ma anche ai fini dell'applicazione delle norme di legge che fanno riferimento alla relativa qualifica"* e prendendo innanzitutto in considerazione *"i dubbi circa la possibilità di affrontare la questione in termini di interpretazione dell'art. 7 e dei principi al riguardo enunciati dalla Corte Costituzionale",* ha ritenuto tali dubbi infondati, trattandosi di "*questione risolvibile sul piano meramente interpretativo"* .

In particolare, la Corte ha osservato che:

"Il principio della rilevanza "ontologicamente disciplinare" di un licenziamento motivato da un comportamento negligente o colpevole del lavoratore affermato da Cass. S.U. 4823/1987 (ai fini dell'applicabilità delle norme sull'attuazione del contraddittorio prima della intimazione del recesso), sulla scorta dei principi enunciati …dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 204 del 1982, ha indubbiamente trovato una conferma e un rafforzamento nelle sue basi fondative nella sentenza di quest'ultima Corte n. 427 del 1989, poiché è stato così riconosciuto che la qualificabilità come sanzione del licenziamento è correlata "alle ragioni del licenziamento e ai motivi che lo determinano" e non "alle conseguenze che derivano dall'eventuale declaratoria di illegittimità del licenziamento", in contrapposizione alla tesi precedentemente enunciata da Cass. S.U. 5 novembre 1987 n. 8189 (sentenza che, rappresentando il cd. diritto vivente , giustificava l'adozione da parte della Corte Costituzionale di una pronuncia di accoglimento, la quale peraltro ha avuto ad oggetto non già parti del testo della disposizione ma norme dal medesimo desumibili). Contrapposizione tra principi costituzionali e diritto vivente evidenziata dal fatto che, secondo detta ultima sentenza, in caso di recedibilità ad nutum del rapporto di lavoro, essendo irrilevante il motivo del licenziamento, salvo il caso della sua illiceità, il licenziamento, anche in caso di enunciazione del motivo, è soggetto alla (sola) disciplina di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c., con l'eventuale diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso in caso di insussistenza della contestata giusta causa, restando esclusa invece l'applicabilità dell'obbligo di previa contestazione dell'addebito a norma dell'art. 7 l. n. 300/1970.

La tesi che il carattere intrinsecamente sanzionatorio del licenziamento con addebito possa dipendere appunto anche da un'incidenza dell'addebito stesso diversa e minore rispetto a quella della validità ed efficacia del licenziamento, già implicita nelle argomentazioni di Corte Cost. n. 427/1989, ha trovato conferma nel principio enunciato dalle Sezioni unite con la sentenza 18 maggio 1994 n. 4844 (e altre sostanzialmente coeve) e nelle successive pronunce della Sezione lavoro…, secondo cui la violazione delle regole procedimentali sulla contestazione dell'addebito determinano non la nullità del licenziamento ma un tipo di illegittimità dell'atto comportante

conseguenze correlate al grado di stabilità del rapporto di lavoro e inerenti alla non rilevanza, quanto agli effetti dell'atto risolutivo, degli eventuali inadempimenti del lavoratore non debitamente contestati.

Appare importante anche il rilievo di Corte Cost. n. 427/1989 secondo cui il licenziamento per motivi disciplinari "può incidere sulla sfera morale e professionale del lavoratore e crea ostacoli o addirittura impedimenti alle nuove occasioni di lavoro che il licenziato deve poi necessariamente trovare". Appare indubbio, infatti, che si tratta di considerazioni pertinenti anche con riferimento al rapporto di lavoro dirigenziale.

In questo quadro, appare indubitabile che l'applicabilità della garanzia del previo contraddittorio al licenziamento con addebiti si ricolleghi alla natura e ai potenziali effetti dello stesso, piuttosto che all'effettivo inquadrarsi del licenziamento con addebito in un quadro di complessive sanzioni disciplinari anche conservative e concretamente previste dalla contrattazione collettiva e dal codice disciplinare predisposto dal datore di lavoro. Del resto, le stesse Sezioni Unite con la sentenza n. 4823 del 1987 sui licenziamenti ontologicamente disciplinari rilevarono come il potere del datore di lavoro di intimare un licenziamento in tronco o un licenziamento per giustificato motivo trova il suo fondamento innanzitutto nelle relative disposizioni di legge, sì che la mancata osservanza della norma di cui al primo comma dell'art. 7 sulla pubblicità del codice disciplinare in linea di massima non incide sul potere del datore di lavoro di procedere ad un licenziamento per mancanze.

Si ritiene, quindi, che, nell'esaminare l'ammissibilità della nozione di licenziamento cd. ontologicamente disciplinare in riferimento al rapporto di lavoro dei dirigenti d'azienda, non assuma valore dirimente accertare se il potere esercitato in sede di licenziamento dal datore di lavoro, che abbia esteriorizzato e attribuito rilevanza giuridica ad un addebito nei confronti del prestatore di lavoro, si inquadri in un più ampio quadro di poteri disciplinari da lui esercitabili nei confronti dei dirigenti, tanto più che, in definitiva, neanche le Sezioni Unite con la sentenza in materia del 1995 hanno ritenuto l'esistenza di un'assoluta incompatibilità tra rapporto dirigenziale e la previsione in via convenzionale di un sistema di sanzioni disciplinari o dell'assoggettamento del licenziamento a vincoli analoghi a quelli previsti per le altre categorie di personale.

Non si ritengono quindi effettivamente sussistenti ragioni che giustifichino la non applicabilità ai dirigenti delle garanzie di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 7 l. n. 300/1970, in caso di licenziamento qualificabile come "ontologicamente disciplinare". Al riguardo non appare rilevante neanche la circostanza che per tale categoria di personale possa essere configurabile un maggior numero di ipotesi di giusta causa che prescindano da profili di colpa, perché pur tuttavia di norma la giusta causa di licenziamento presuppone un comportamento colpevole del lavoratore. Anche in caso di licenziamento motivato dal datore di lavoro in relazione alle previsioni in tal senso degli accordi collettivi per i dirigenti industriali o di altri settori produttivi, al fine di sottrarsi al pagamento della indennità supplementare prevista da tali accordi in caso di licenziamento ingiustificato, il tipo di motivazione può essere idoneo a imprimere al licenziamento una connotazione sanzionatoria o ontologicamente disciplinare, senza che, neanche in questa ipotesi, possano rilevare in senso contrario le specificità del rapporto di lavoro del dirigente, e la correlativa possibile rilevanza di una più ampia gamma di motivazioni del recesso (in raffronto alla disciplina legale sul giustificato motivo). E' indubbio, infatti, che tale circostanza non fa venire meno la specifica rilevanza della contestazione di inadempimenti o altri comportamenti colpevoli, anche extra lavorativi, incidenti in maniera particolare sul rapporto fiduciario proprio per tale loro connotazione soggettiva. In realtà sussiste in molte situazioni l'interesse, per il datore di lavoro che intenda esimersi dal pagamento dell'indennità supplementare, se non addirittura dal preavviso di licenziamento, di far valere proprio i profili di contrasto tra il comportamento tenuto dal dirigente e quello che sarebbe stato per lui doveroso.

Correlativamente deve ritenersi applicabile in tali situazioni, a tutela del dirigente, il principio di civiltà giuridica di previa contestazione dell'addebito (audiatur et altera pars), a cui più volte si è richiamata la Corte Costituzionale, che lo ha ribadito anche nella motivazione della sentenza 1 giugno 1995 n. 220, in cui si è rilevato come "in generale, l'esercizio di un potere disciplinare riferito allo svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato (di diritto privato o di pubblico impiego) ovvero di lavoro autonomo e professionale…deve rispondere al principio di proporzione e alla regola del contraddittorio".

Può anche ricordarsi che la possibile specifica rilevanza del tipo di giustificazione addotta dal datore di lavoro nel motivare il licenziamento di un dirigente, in riferimento alla cd. stabilità obbligatoria dei relativi rapporti disciplinata dalla contrattazione collettiva, risulta confermata da una delle più recenti pronunce di questa Corte in materia di cd. giustificatezza del licenziamento del dirigente, là dove, sia pure con il richiamo di disposizioni di carattere generale del codice civile sui rapporti contrattuali, si è osservato che, nei casi in cui ci si trovi di fronte a condotte di inesatto o parziale adempimento, è necessario valutare la fattispecie in base alla gravità dell'inadempimento, secondo il criterio della proporzionalità e della incidenza del comportamento sull'affidamento circa l'ulteriore corretta esecuzione del contratto (Cass. 12 febbraio 2000 n. 1591).

Deve ribadirsi invece il principio secondo cui la violazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, commi 2° e 3°, l. n. 300/1970 non determina la nullità dell'atto di recesso, ma le conseguenze derivanti, a seconda della disciplina legale o contrattuale applicabile nel singolo caso, dalla non valutabilità dei fatti non ritualmente contestati. Del resto la Corte Costituzionale, con la sentenza 23 novembre 1994 n. 398 (interpretativa di rigetto di una puntuale questione di costituzionalità), ha rilevato che la conclusione cui era pervenuta la giurisprudenza ordinaria, oltre che coerente con le decisioni della Corte Costituzionale, doveva ritenersi adeguatrice ai precetti costituzionali (si fa riferimento, evidentemente, al rilievo secondo cui sarebbe illogico attribuire all'inosservanza delle garanzie procedimentali conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare)".

A seguito di tale pronuncia si è quindi, da ultimo, rinnovato il contrasto in giurisprudenza (da un lato v. Cass. n. 6606 del 2003 e Cass. n. 10058 del 2005 sopra citate e dall'altro, nel senso conforme a Cass. n. 5213 del 2003 v. Cass. n. 4614 del 2-3-2006) e si è, conseguentemente, riacceso il dibattito in dottrina.

In particolare DUI (*Il licenziamento disciplinare del dirigente alla ricerca (inutile) di una nuova frontiera-*, in *Il lav. nella giurisprudenza,* 2003, 735), commentando criticamente Cass. n. 5213 del 2003, ha tra l'altro affermato che alla luce delle conclusioni *"incentrate sui principi scaturenti dalla giurisprudenza costituzionale, opportunamente adattata alla fattispecie giuridica, sul valore assolutamente preminente (di "civiltà giuridica"..) dell'osservanza delle procedure disciplinari, la sentenza dimentica totalmente il contenuto innovativo di Cass. n. 6041/1995 che, lungi dall'intaccare e/o smentire tali principi, li ha differenziati per il dirigente di vertice, opportunamente escludendoli dall'essenza stessa di un "rapporto disciplinare" coevo alla struttura del relativo contratto di lavoro."*

Sul piano, poi, delle conseguenze, l'A. ha concluso che *"viene confermato, dunque, il principio della inconfigurabilità di una fattispecie di nullità e l'applicazione delle regole del licenziamento adottato in regime di libera recedibilità, salvo che rimane inconciliabile il terreno di applicazione del principio stesso: a) il rapporto dirigenziale verticistico, secondo l'orientamento quasi consolidato, confermato da Cass. n. 66O6/2003, nonché da Cass. n. 5526/2003; b) il rapporto dirigenziale, generalmente inteso, secondo Cass. n. 5213/2003".*

Sul versante opposto RICCHIUTO (*Il superamento di distinzioni poco comprensibili può aprire un filone unitario d'interpretazione*, in *Guida al diritto*, 2003, 46), esaminata la *"re-impostazione della questione",* ha osservato che *"la sentenza in esame, vista l'analiticità delle condivisibili argomentazioni che ne costituiscono il substrato, sembra poter svolgere un ruolo di vero e proprio traino, ponendosi come momento d'avvio per il salutare consolidarsi di un nuovo orientamento"*, aggiungendo che *"l'incoerenza e la frammentazione esegetica che ha caratterizzato la materia de qua, potrebbe alfine trovare una sorta di pacificazione, con indubbi vantaggi per tutti i soggetti interessati (aziende e dirigenti), costretti oggi al solito dribbling tra pronunce di segno diverso e opposto".*

Analogo, ma più cauto auspicio - considerando la sentenza de qua *"soltanto un primo passo"* - ha espresso 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*)*, il quale ha osservato che:

"Si tratta di una soluzione assolutamente ragionevole, sia perché più rispettosa del dato normativo e della reale portata del principio affermato dalla Corte Costituzionale, sia perché più equa nei confronti dello stesso alto dirigente, che altrimenti verrebbe ingiustamente sottratto al principio di cui sopra, che prescinde tanto dalla consistenza dell'impresa quanto dalla qualifica del lavoratore. Quanto alla sanzione, l'applicazione del criterio già evocato – quello dell'"accorpamento" del vizio procedurale all'interno del rispettivo sottosistema di limiti alla legittimità del recesso, in modo da sanzionarlo in modo omogeneo con i vizi di natura sostanziale – non può che indurre a supportare una volta di più la conclusione cui anche la sentenza appena ricordata ritiene di accedere…. E' augurabile che, su questa base, la giurisprudenza possa ricompattarsi – previo un probabile futuro intervento delle Sezioni Unite – e fornire finalmente agli operatori adeguati criteri di orientamento. E' altresì augurabile, dal mio punto di vista, che l'avvio a soluzione del problema dell'art. 7 su binari che prescindono dalla delimitazione del campo di applicazione della l. n. 604/1966 possa creare i presupposti per un riassorbimento dell'ulteriore orientamento giurisprudenziale…. Una volta disinnescato l'equivoco (ma la pronuncia n. 5213 del 2003 è soltanto un primo passo verso quella direzione) non dovrebbe esserci più ragione per perpetuare la tesi che ha rappresentato una proiezione ultronea della giurisprudenza su tale articolo. Si tratta, d'altronde, di un indirizzo che non manca di produrre l'ulteriore anomalia di cumulare, in capo al dirigente, la disciplina legale e quella contrattuale: anche ammesso che il medio e basso dirigente possa fruire della disciplina legale limitativa del recesso, non per questo diviene inapplicabile nei suoi confronti la normativa contrattuale prevedente l'indennità supplementare in caso di licenziamento ingiustificato (non sta scritto da nessuna parte che il c.c.n.l. dirigenziale valga per il solo dirigente apicale), che fra l'altro in date circostanze – a parte la maggiore ampiezza della nozione contrattuale di "giustificato motivo" – può avere implicazioni più vantaggiose per il dirigente medesimo. Ne derivano duplicazioni e complicazioni, delle quali si farebbe volentieri a meno".

6.- Considerazioni conclusive.

L'esame dell'evoluzione della giurisprudenza e delle reazioni della dottrina mostra chiaramente una debolezza di base dell'indirizzo instaurato dalle Sezioni Unite del 1995.

Innanzitutto - così come già rilevato fin dall'inizio da Pera - oggi ancor meno potrebbe sostenersi la validità del presupposto stesso su cui quell'indirizzo si fonda: la netta separazione tra il piano della legge e il piano del contratto.

Del resto la fonte legale e quella contrattuale costituiscono entrambe fonti di integrazione del regolamento contrattuale e tale rilievo, peraltro, potrebbe assumere attualmente anche un significato particolare alla luce della riforma di cui al D.lgs. n. 40 del 2006, nel quadro della attrazione della interpretazione ed applicazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali nella sfera di azione della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione (v. nuovo art. 360 n. 3 e art. 420 bis c.p.c.).

La distanza, poi, del detto indirizzo, dalla *"esperienza giuridica effettuale"* pare essersi ancor più accentuata. Da un lato, infatti, si è ulteriormente estesa nelle realtà aziendali la diffusione, soprattutto nelle medie e grandi aziende, di molteplici figure di dirigenti non di vertice, che godono di tutti i diritti dei dirigenti, dall'altro la delimitazione della categoria "legale" ai soli dirigenti di vertice e la trasposizione di tale delimitazione dal profilo delle garanzie formali a quello delle garanzie sostanziali, sembra aver aumentato non solo le difficoltà applicative, bensì anche quella stessa distanza.

Peraltro, sul piano delle garanzie procedimentali (oggetto del contrasto in esame) resta ferma la validità delle obiezioni gia sollevate dalla dottrina (v. sopra in particolare Amoroso), relative all'inserimento dei dirigenti all'interno delle categorie legali dei prestatori di lavoro subordinato (art. 2095 c.c.), alla eccezionalità delle deroghe previste per i dirigenti dalla legge e alla conseguente necessità di una stretta interpretazione delle stesse (art. 14 Preleggi), alla previsione generale del potere disciplinare con riferimento all'inosservanza dell'obbligo di diligenza e di fedeltà del prestatore di lavoro *tout court* (art. 2106 c.c.), alla espressa previsione di limiti all'applicabilità di alcune norme dello Statuto dei lavoratori (e comunque non di tutte ed in particolare non dell'art. 7) con riferimento alle dimensioni dell'impresa e non alla categoria dei lavoratori (art. 35 l. 300 del 1970), nonché alla innegabile configurabilità di un licenziamento "ontologicamente" disciplinare (secondo il dettato di C. Cost. n. 204 del 1982 e di Cass. S.U. n. 4823 del 1987) anche in presenza della mancata previsione nei contratti collettivi di sanzioni disciplinari irrogabili al dirigente.

Sul tema specifico, inoltre, dovrebbe assumere particolare rilevanza la natura stessa della garanzia in esame.

Se si tratta di un principio fondamentale *("audietur et altera pars")* posto *"a tutela della dignità dell'uomo e del lavoratore"* (v. C. Cost. n. 309 del 1992, cfr. anche C. Cost. n. 220 del 1995), deve ritenersi che non vi sia ragione alcuna perché tale garanzia non sia estesa a tutti i lavoratori, ivi compresi gli alti dirigenti.

Né, a ben vedere, potrebbe ostare a tale conclusione la irrilevanza in generale del motivo del licenziamento sul piano legale, in quanto la garanzia in esame, proprio per la sua estensione di base e per la sua natura procedimentale, non può non tutelare il dirigente da tutti gli effetti pregiudizievoli di quel motivo, anche solo contrattuali (e ciò a prescindere anche da ogni considerazione sulla delimitazione del campo di applicazione della legge n. 604 del 1966).

In altre parole, come affermato da DEL PUNTA (*op. ult. cit.* p. 686, dove si richiama il *"salto di piano"* già sollecitato da PERA) dovrebbe ritenersi che *"quando un datore di*

lavoro pretende di assegnare rilevanza giuridica, e segnatamente negoziale, al "motivo" del licenziamento, occorre che rispetti le garanzie dell'art. 7 st. lav.".

Nello stesso quadro ed agli stessi fini, inoltre, dovrebbero essere previamente contestati non soltanto i veri e propri inadempimenti, ma anche tutte quelle mancanze che abbiano rotto la relazione fiduciaria, in adesione alla nozione "ontologica" del carattere disciplinare che, a ben vedere, ben può applicarsi anche con riferimento alla più ampia nozione della "giustificatezza" del licenziamento prevista dalla contrattazione collettiva.

Sul piano, infine, delle conseguenze, nel quadro consolidato delle tutele graduate dettato dalle Sezioni Unite nel 1994, coerente appare anche la soluzione circa la non valutabilità (ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare) dei fatti non ritualmente contestati.

(Red. Vittorio Nobile)

Riferimenti normativi

Legge 20 maggio 1970 n. 300 art. 7
Legge 15 luglio 1966 n. 604 art. 2, 10
Cod. civ. 2095 - 2106 - 2118 - 2119

Precedenti sulla questione in contrasto

Cass. 198707169 rv 455310 *(in Riv. giur. lav. 1987, II, 219, con nota di Mazziotti; in Mass. giur. lav. 1987, 640, con nota di Papaleoni; in Riv. dir. lav. 1988, II, 252, con nota di Poso)*
Cass. 198801426 rv 457531 *(in Riv. giur. lav. 1988, II, 341, con nota di Galli; in Dir. lav. 1988, II, 465, con nota di Basenghi)*
Cass. 198900681 rv 461740
Cass. 199112758 rv 474794 *(in Mass. giur. lav. 1992,64, con nota di Costanzo; in Foro it. 1992, I, 381, con nota di Amoroso; in Giur. it. 1992, I, 1964 , con n ota di Ferrari; in Riv. giur. lav. e prev. soc. 1992, II, 121, con nota di De Marchis)*
Cass. 199208205 rv 478039
Cass. 199212223 rv 479518
Cass. 199303146 rv 481438 *(in Foro it. 1993, I, 1845, con nota di Benini)*
Cass. 199501641 rv 490455
Cass. 199306410 rv 482720 *(in Riv. dir. lav. 1994, II, 409, con nota di Vallebona)*
Cass. 199506041 rv 492564 *(in Riv. dir. lav. 1995, II, 898 con nota di Bartalotta; in Or. Giur. lav. 1995, I, 675, con nota di Giustiniani; in Not. giur. lav. 1995, 252; in Mass. giur. lav. 1995, 410; in Lav. e prev. oggi 1995, 1840; in Nuova giur. civ. comm. 1996, I, 204 con nota di Scognamiglio P.; in Foro it. 1995, I, 1778, con nota di Amoroso; in Dir. lav. 1995, II, 89 con nota di Amoroso; in Giust. civ. 1995, I, 1749, con nota di Pera; in Arch. civ. 1995, 1383)*
Cass. 199611435 rv 501467
Cass. 199700132 rv 501619
Cass. 199702351 rv 503065
Cass. 199712001 rv 510504 *(in Foro it. 1998, 1, 729; in Mass. giur. lav. 1998, 258 con nota di Papaleoni*)
Cass. 199801434 rv 512506 *(in Riv. giur. lav. e prev. soc. 1999, 2, con nota di Veraldi; in Not. Giur. lav. 1998, 182; in Mass. giur. lav. 1998, 256 con nota di Papaleoni ; in Foro it. 1998, I, 729; in Giust. civ. 1998, I, con nota di Pera)*
Cass. 199803821 rv 514502
Cass. 199906638 rv 528046
Cass. 200002192 rv 534454 *(in Not. giur. lav. 2000, 620)*
Cass. 200109950 rv 548383 *(in Not. giur. Lav. 2001, 791)*
Cass. 200305213 rv 561808 *(in Guida al lavoro 2003, 21, con nota di Muro; in Guida al lavoro 2003, 15, con nota di Ciampolini; in Guida al diritto, 2003, 39 con nota di Ricciuto; in Il lavoro nella giur., 2003, 735, con nota di Dui; in Riv. dir. lav. 2003, 2, 846, con nota di Signorini; in Mass. giur. lav. 2003, 537, con nota di Mannacio; in Il diritto del lavoro 2003, 2, 163; in Or. Giur. lav. 2003, 30; in Not. Giur. lav. 2003, 372; in Lav. e prev. oggi, 2003, 1074; in Argomenti di dir. lav. 2003, 869)*
Cass. 200306606 rv 562489 *(in Not. Giur. lav.2003, 372; in Il lavoro nella giur. 2003, 741 con nota di Dui; in Dir. lav. con nota di Iezzoni; in Riv. dir. lav. con nota di Signorini)*
Cass. 200510058 rv 582229
Cass. 200604614 rv 587716

Altri richiamati

C. Cost. 30 novembre 1982 n. 204 *(in Foro it. 1982, I, 2981 con nota di Silvestri; ibidem 19833, I, con nota di De Luca; in Giust. civ. 1983, I, 15 con nota di Pera; in Mass. giur. lav. 1982, 757, con nota di Papaleoni; in Dir. lav. 1982, II, 401, con nota di Foglia)*
C. Cost. 25 luglio 1989 n. 427 *(in Foro it. 1989, I, 2685, con nota di De Luca; in Dir. lav. 1989, II, 362 con nota di Amoroso; in Mass. giur. lav. 1989, 319 con nota di Scognamiglio; in Riv. it. dir. lav. 1989, II, con nota di Mariani e Pera; ibidem 1990, II, 277, con nota di Pisani)*
C. Cost. 1 luglio 1992 n. 309 *(in Dir. lav, 1993, I, 387, con nota di D'Aloja)*

Cass. 198001922 rv 405547
Cass. 198704823 rv 453461 *(in Foro it. 1987, I, con nota di De Luca; in Dir. lav. 1987 II, 236 con nota di Amoroso; Riv. giur. lav. 1987, II, 219 con nota di Mazziotti; in Or. Giur. lav. 1987, 710 con nota di Minzioni; in Mass. giur. lav. 1987, 502, con nota di Papaleoni; in Mass. giur. lav. 1987, 646, con nota di Saetta; in Arch. civ. 1987, 1217, con nota di Alibrandi)*
Cass. 198708189 rv 455818
Cass. 198709302 rv 456490 *(in Foro it. 1988, I, 791)*
Cass. 198900851 rv 461869
Cass. 199007520 rv 468362
Cass. 199109814 rv 473949
Cass. 199113097 rv 474912 *(in Giur. it. 1992, I, 1498, con nota di Proietti)*
Cass. 199403965 rv 486366 *(in Riv. dir. lav. 1995, II, 193, con nota di Del Punta; in Foro it. 1994, I, 2707, con nota di Mazzotta; in Foro it. 1994, I, 1708, con nota di Amoroso; in Dir. lav. 1994 II, con nota di Cerreta;*
Cass. 199404844 rv 486662 *(in Giust. civ. 1994, I, 2471, con nota di Nogler)*
Cass. 199710627 rv 509333 *(in Riv. giur. lav. e prev. soc. 1999, II, 71 con nota di Veraldi)*
Cass. 199712902 rv 511080 *(in Mass. giur. Lav. 1998, 257, con nota di Papaleoni)*
Cass. 199800389 rv 511668
Cass. 199800405 rv 511685
Cass. 199804014 rv 514645
Cass. 199912571 rv 531073
Cass. 200001591 rv 533786
Cass. 200308486 rv 563654
Cass. 200521673 rv 585257 *(in Mass. giur. lav. 2006, 135, con nota di Gramiccia; in Dir. lav. 2005, II, 417, con nota di De Cristoforo; in Diritto e pratica del lav., 2006, 270, con nota di Mannacio)*
Cass. 200613719 rv 590356

Altre relazioni collegate

Rel. n. 80 del 12-12-1994
Rel. n. 59 del 24-5-1995
Rel. n. 98 del 19-11-1999

Dottrina

AMOROSO G., DI CERBO V., MARESCA A., *Il Diritto del lavoro, vol. II, Statuto dei lavoratori e disciplina dei licenziamenti*, Milano 2001, 187

AMOROSO G., *Il licenziamento disciplinare nelle imprese minori dopo la sentenza n. 427/89 della Corte Costituzionale*, in *Dir. Lav.* 1989, II, 363

AMOROSO G., *Il licenziamento del dirigente d'azienda dopo la legge n. 108/1990,* in *Dir. lav.* 1991, I, 151

AMOROSO G., *Nuovo orientamento della Corte di Cassazione in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda*, in *Foro it.* 1992, I, 381

AMOROSO G., *Le SS.UU. non ammettono il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.* 1995, II, 89

AMOROSO G., *Le sezioni unite mutano giurisprudenza in ordine al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda: incertezze interpretative e dubbi di costituzionalità*, in *Foro it.* 1995, I, 1778

BARRACO E., *Il licenziamento dei dirigenti*, in *Il lavoro nella giur.* 2005, 913

BARTALOTTA S., *Il licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Riv. it. dir. lav.* 1995, II, 913

BARTESAGHI M., *Ancora sul licenziamento del "minidirigente",* in *Riv. it. dir. lav.* 1993, II, 210

BASENGHI F., *In tema di licenziamento disciplinare del dirigente,* in *Dir. lav.* 1988, II, 465

BASENGHI F., *Il licenziamento del dirigente*, Milano 1991

BENINI S., nota a Cass. n. 3146 del 1993, in *Foro it.* 1993, I, 1845

BIANCHI D'URSO F., *Prime considerazioni sulla nuova disciplina dei licenziamenti individuali,* in *Mass. giur. lav.* 1991, 338

BOARETTO G., *Il licenziamento disciplinare dei dirigenti*, in *Lav. prev. oggi*, 1985, 396

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro, 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino 2005, 336

CERRETA M., *Licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Giur. it.* 1986, I, 817

CIAMPOLINI G., *L'art. 7 St. lav. si applica ai dirigenti di ogni livello*, in *Guida al lavoro* 2003, 15

DE ANGELIS L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente: Essere dell'ontologia o non essere del potere disciplinare?,* in *Riv. giur. lav. e prev. soc.* 1997, I, 17

DEL PUNTA R., *Il valzer delle tutele: ancora su art. 7 St. Lav., recesso ad nutum e licenziamento del dirigente*, in *Mass. giur. lav.* 2003, 681

DE LUCA M., *I licenziamenti disciplinari dopo l'intervento della Corte Costituzionale: profili problematici e prospettive*, in *Foro it.* 1983, I, 855

DE LUCA M., *Licenziamenti disciplinari nelle "piccole imprese": La Corte Costituzionale estende la garanzia del contraddittorio, ma restano alcuni problemi*, in *Foro it.* 1989, I, 2685

DI LEMMA D., *Il licenziamento disciplinare del dirigente tra garanzie formali e tutela sanzionatoria*, in *Dir. lav.* 2003, 2, 163

DUI P., *Il licenziamento disciplinare del dirigente alla ricerca (inutile) di una nuova frontiera*, in *Il lavoro nella giur.*, 2003, 735

DURVAL F., *Dirigenti d'azienda e disciplina limitativa dei licenziamenti,* in *Dir. lav.* 1982, II, 32

FERRARI P., *Licenziamento disciplinare del dirigente e garanzie procedimentali*, in *Giur. it.* 1992, I, 1964

FOGLIA R., *La Corte Costituzionale e il licenziamento disciplinare*, in *Dir. lav.* 1982, II, 401

GALANTINO L., *Il licenziamento disciplinare del dirigente,* in *Dir. lav.* 1991, I, 23

GIUSTINIANI M., *Sul licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Or. giur. lav.* 1995, I, 692

GRAMICCIA G., *Licenziamento disciplinare, area di libera recedibilità e nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Mass. giur. lav.* 1990, 491

GRAMICCIA G., Il *licenziamento del dirigente di vertice e dello pseudo-dirigente,* in *Mass. giur. lav.* 2000, 77

GRAMICCIA G., *La disciplina del licenziamento individuale si applica anche al dirigente ?*, in *Mass. giur. lav.* 2006, 137

IEZZONI HERMANS J., *Licenziamento disciplinare del dirigente apicale*, in *Dir. lav.* 2004, II, 67

LEVI A., *Il licenziamento disciplinare: proposte ricostruttive*, in *Dir. lav.* 1996, I, 294

MAGRINI S., *Problemi in tema di licenziamento del dirigente*, in *Dir. lav.* 1993, I, 3

MANCUSO R., *Licenziamenti disciplinari del dirigente,* in *Giust. civ.* 1985, I, 1792

MANNACIO G., *Licenziamento disciplinare e lavoro dirigenziale*, in *Or. giur. lav.* 1983, 958

MANNACIO G., *Osservazioni sul licenziamento disciplinare dei dirigenti (e sul licenziamento disciplinare in generale)*, in *Mass. giur. lav.* 2003, 537
MANNACIO G., *Tutela dei dirigenti e sanzioni disciplinari*, in *Dir. e prat. del lav.* 2006, 270
MASTROPAOLO F., *Limiti di applicabilità della disciplina dei licenziamenti individuali ai dirigenti,* in *Giust. civ.* 1979, IV, 140
MAZZIOTTI F., *Natura "ontologica" del licenziamento disciplinare e applicazione generalizzata dell'art. 7, commi 1-3, statuto dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.* 1987, I , 234
MAZZOTTA O., *I licenziamenti*, Milano 1999, 143
Mazzotta O., *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro*, Milano 2005, 648
MURO C., *L'art. 7 si applica ai dirigenti di ogni livello*, in *Guida al lavoro* 2003, 21
PAPALEONI M., *Dirigenti e licenziamento disciplinare: spunti di "perestrojka",* in *Mass. giur. lav.* 1987, 640
PAPALEONI M., *Licenziamento disciplinare e nullità di diritto comune*, in *Riv. it. dir. lav.* 1995, II, 651
PAPALEONI M., *La frontiera mobile del licenziamento disciplinare del dirigente, e la persistente incertezza del versante sanzionatorio*, in *Mass. giur. lav.* 1998, 257
PERA G., *Non esiste il licenziamento cosiddetto disciplinare del dirigente ?*, in *Giust. civ.* 1995, I, 1749
PERA G., *Verso l'estensione della disciplina di legge sui licenziamenti a favore della bassa dirigenza?*, in *Giust. civ.* 1998, I, 945
PILEGGI A., *Le Sezioni Unite promuovono un contrasto di giurisprudenza sul licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.* 1996, I, 156
RICCHIUTO P., *Il superamento di distinzioni poco comprensibili può aprire un filone unitario d'interpretazione*, in *Guida al diritto*, 2003, 46
SCOGNAMIGLIO R., *Licenziamento per giusta causa e garanzie procedimentali ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970 (a proposito della sentenza della Corte costituzionale del 25 luglio 1989, n. 427)*, in *Mass. giur. lav.* 1989, 319
SCOGNAMIGLIO P., *Licenziamento disciplinare del dirigente ed applicabilità delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1996, I, 204
SIGNORINI E., *Il licenziamento dei dirigenti: "anima in pena" nel purgatorio giurisprudenziale*, in *Riv. dir. lav.* 2003, II, 846
TIMPANARO G., *Ancora in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda. Mutata giurisprudenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione*, in *Lav. e prev. oggi* 1996, 2104
TOFFOLI S., *Il licenziamento disciplinare dei dirigenti,* in *Dir. lav.* 1995, I, 175
TOSI P., *La questione del licenziamento cd. disciplinare del dirigente d'azienda*, in *Questioni attuali di diritto del lavoro*, in *Not. giur. lav. suppl.* 1989, 176
TOSI P., *Il licenziamento del dirigente: profili legali,* in *Riv. it. dir. lav.* 1996, I, 387
TREGLIA G., *Il commento*, senza titolo, a Cass. S.U. n. 6041 del 1995, in *Lav. giur.* 1995, 1019
VERALDI S., *I tratti distintivi della figura del dirigente e le zone d'ombra nell'interpretazione della Corte di Cassazione: dirigente convenzionale o pseudo-dirigente*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.* 1999, II, 71
VITALE C., *Sul licenziamento dei dirigenti*, in *Giust. civ.* 1996, II, 127