La giustificatezza nel licenziamento dei dirigenti

INDICE – La giustificatezza nel licenziamento dei dirigenti

Ruolo del dirigente

Giustificatezza del licenziamento

Evoluzione giurisprudenziale della giustificatezza

Caratteristiche della giustificatezza

Licenziamento disciplinare e conseguenze dell'assenza di giustificatezza

Indennità supplementare

Ricostruzione giurisprudenziale della giustificatezza

Conclusione

La normativa che disciplina il licenziamento dei dirigenti si trova principalmente negli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile, oltre che nei contratti collettivi di lavoro. Questi ultimi, in particolare, impongono che il licenziamento del dirigente sia sempre giustificato. Sebbene la legge consenta al datore di lavoro una maggiore flessibilità nella cessazione del rapporto di lavoro con un dirigente rispetto a quanto previsto per i lavoratori subordinati, è comunque necessario rispettare le regole formali di trasparenza e correttezza.

Ruolo del dirigente

Secondo l'articolo 2095 del Codice Civile, il dirigente è colui che ricopre una posizione apicale all'interno dell'azienda in cui opera, dotato di un ampio potere

decisionale e organizzativo e che agisce in condizioni di sostanziale autonomia. In virtù di questo ruolo, il dirigente può essere visto come un alter ego dell'imprenditore. Questo particolare ruolo implica un forte legame fiduciario con il datore di lavoro, che va ben oltre il livello di fiducia richiesto per i dipendenti ordinari. Più è alto il livello di fiducia, maggiori saranno le situazioni e i comportamenti che possono comprometterla. Pertanto, vi sono possibili lesioni alla fiducia che, in generale, non comporterebbero il licenziamento di altri dipendenti. Per i dirigenti, si parla quindi di "giustificatezza" del licenziamento.



Giustificatezza del licenziamento

Il concetto di giustificatezza è stato sviluppato dalla giurisprudenza, ma già negli anni '70 si possono trovare riferimenti a questo concetto nei contratti collettivi di categoria. Questi contratti sono intervenuti per colmare il vuoto di tutela legale per i dirigenti e per integrare la

disciplina del Codice Civile. In un certo senso, va riconosciuto il merito alla contrattazione collettiva di aver introdotto limitazioni alla libertà di recesso del datore di lavoro, prevedendo da un lato l'obbligo di giustificazione del licenziamento del dirigente e, dall'altro, riconoscendo al dirigente il diritto al risarcimento del danno in assenza di tale giustificazione, noto come "indennità supplementare".

Evoluzione giurisprudenziale della giustificatezza

La giurisprudenza ha giocato un ruolo chiave nell'interpretazione del concetto di giustificatezza, riconoscendogli autonomia rispetto alle nozioni di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento. Rispetto a questi concetti, la giustificatezza è sicuramente più ampia, consentendo una maggiore libertà di recesso per il datore di lavoro. La giurisprudenza ha anche sostenuto che il concetto di giustificatezza deve essere interpretato alla luce dei principi generali di buona fede e correttezza, sanciti dall'articolo 1375 del Codice Civile. Questo significa che il fondamento della giustificatezza va ricercato nel concetto di buona fede e nel particolare rapporto di fiducia che si instaura tra dirigente e datore di lavoro, andando oltre la fiducia richiesta ai dipendenti ordinari e superando il semplice riferimento all'inadempimento contrattuale. La vicinanza dei dirigenti alla posizione del datore di lavoro attribuisce maggiore intensità e rilevanza al vincolo fiduciario che li lega.

Caratteristiche della

giustificatezza

La giustificatezza è un criterio più ampio della giusta causa prevista dall'articolo 2119 del Codice Civile, che la ingloba e la supera. Rispetto alla giusta causa, la giustificatezza si caratterizza per una maggiore importanza riconosciuta al carattere fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro dirigenziale. Questo obbliga il datore di lavoro a osservare i principi di correttezza e buona fede. A differenza della giusta causa, che legittima il licenziamento senza obbligo di preavviso, per la giustificatezza non è richiesta una violazione grave e irrimediabile; qualsiasi comportamento che comprometta il vincolo fiduciario può costituirne motivo.



La giustificatezza non riguarda solo gravi inadempimenti contrattuali, ma può essere integrata anche da comportamenti esterni al lavoro che minano la fiducia datoriale. La Corte di Cassazione ha emesso varie pronunce in questo senso, considerando legittimi i licenziamenti di dirigenti motivati

da inadeguatezza rispetto alle aspettative del datore di lavoro o da comportamenti extra lavorativi che incidono sull’immagine aziendale.

Licenziamento disciplinare e conseguenze dell’assenza di giustificatezza

Quando il licenziamento del dirigente è di natura disciplinare, si applicano le garanzie previste dall’articolo 7 dello **Statuto dei Lavoratori** (legge n. 300/1970). La procedura prevista per il licenziamento disciplinare del lavoratore si applica anche ai dirigenti, riconoscendo loro il diritto di contestare le accuse mosse dal datore di lavoro. Il fatto deve essere contestato in modo specifico e immediato, con comunicazione scritta. Il dirigente ha cinque giorni per presentare giustificazioni, e solo successivamente può essere adottato il provvedimento disciplinare, che in questo caso è il licenziamento. Se il datore non eroga la sanzione entro dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni, queste si intendono accettate.

Se il datore di lavoro decide di procedere con il licenziamento, il dirigente ha sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione per impugnarlo. Successivamente, ha centottanta giorni per agire giudizialmente presso il Tribunale competente. Se il licenziamento non rispetta la procedura di garanzia, sarà considerato privo di giustificazione e il datore di lavoro sarà obbligato a corrispondere al dirigente sia l’indennità sostitutiva del preavviso che l’indennità supplementare.



Indennità supplementare

L’indennità supplementare è una forma di risarcimento convenzionalmente predeterminata entro un range di riferimento, fissata dalla **contrattazione collettiva di settore**. Non richiede la prova di un danno subito a seguito del licenziamento e la sua misura varia da contratto a contratto. La determinazione della misura esatta è rimessa alla discrezionalità del giudice di merito, che valuta una serie di circostanze, tra cui la durata del rapporto di lavoro, la condotta delle parti, l’età del dirigente e la gravità delle circostanze che hanno portato alla cessazione del rapporto.

Ricostruzione giurisprudenziale della giustificatezza

La giurisprudenza ha chiarito che la nozione di giustificatezza è più elastica e autonoma rispetto a giustificato motivo e giusta causa. La Corte di Cassazione ha affermato che qualsiasi motivo che possa costituire una base coerente e giuridicamente apprezzabile è sufficiente per la giustificatezza del licenziamento, purché non sia arbitrario. In una pronuncia del 17 marzo 2014, n. 6110, la Corte ha sottolineato che il licenziamento deve essere fondato su motivi ragionevoli e seri, accertati con un equo bilanciamento degli interessi contrapposti.

Conclusione

Il licenziamento dei dirigenti deve essere giustificato da motivazioni valide e rilevanti, rispettando principi di trasparenza, correttezza e buona fede. La giustificatezza, più ampia della giusta causa, richiede una valutazione complessiva delle circostanze che escluda l'arbitrarietà del licenziamento. Se il licenziamento non rispetta queste condizioni, il dirigente ha diritto a ricorrere legalmente e a ottenere il risarcimento previsto.

Hanno parlato di noi

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica

Il Sole 24 ORE

il Giornale

ItaliaOggi

Libero Quotidiano.it

fanpage.it

PANORAMA

TGCOM24

TG5

Rai News 24

Rai 1

Rai 2

Rai 3

Rai Radio 1

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica



Contattaci

- Orari

Lunedì – Venerdì: 9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

Lunedì – Venerdì:
9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

- Email

info@alassistenzalegale.it

- Telefono

+39 02 5450823

Chiamaci
Contattaci

☐ Ho letto e accetto i termini dell'Informativa sulla Privacy
Invia