

Corte di Cassazione, Sezione U civile

Sentenza 30 marzo 2007, n. 7880

---

**Massima**

Lavoro - Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Licenziamento individuale - Disciplinare - Di dirigente - Garanzie procedurali previste dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge n. 300 del 1970 - Operatività - Fondamento - Conseguenza - Applicabilità degli effetti fissati dalla contrattazione collettiva per il licenziamento ingiustificato.

---

Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge 20 marzo 1970, n. 300, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Art. 7 stat. lav. - Licenziamento dei dirigenti - Garanzie della norma statutaria - Natura fiduciaria del rapporto - Potere disciplinare del datore di lavoro - Esclusa.

---

Le Sezioni Unite - invertendo una tendenza volta ad estendere le garanzie procedurali dei commi 2 e 3 dell'art. 7 stat. lav. anche all'area della libera re cedibilità del rapporto di lavoro (pure con riferimento al periodo successivo alla legge 11/5/1990 n. 108) e, quindi, anche al licenziamento dei dirigenti rientrante nella stessa area ex art. 2 legge 15/7/1966 n. 604 - hanno ritenuto inapplicabile ai dirigenti le garanzie previste dalla norma statutaria "in ragione della natura spiccatamente fiduciaria del rapporto che esclude la stessa configurabilità del potere disciplinare del datore di lavoro".

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Figura dirigenziale - Che compie scelte di respiro globale - Rapporto di fiducia col datore di lavoro.

---

Il dirigente di aziende industriali è "quel 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 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) ".

---

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Figura dirigenziale - Licenziamento - Contratto collettivo - Motivazione del recesso - Solo ai fini del procedimento arbitrale - Anche l'applicazione delle norme di cui agli artt. 2118 e 2119.

---

Ove il contratto collettivo applicabile ai dirigenti "non preveda procedimento e sanzioni disciplinari ma richieda la motivazione del recesso soltanto ai fini del procedimento arbitrale" devono applicarsi al licenziamento, oltre che le norme contrattuali, anche le disposizioni di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c. rilevando, sempre per quanto riguarda i dirigenti, che il concetto stesso di "mancanza" è arduo da ricostruire, specificamente con riferimento alla giusta causa, stante l'ampiezza e delicatezza delle loro mansioni e rimarcando ancora una volta sul piano sistematico generale la "specificità e diversità del lavoro del dirigente", che si proietta "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".

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Licenziamento per motivi disciplinari - Distinzione tra dirigente di vertice - Inapplicabilità delle garanzie sancite nell'art. 7 stat. lav.

---

In materia di lavoro e specificamente in tema di licenziamento del dirigente d'azienda, sul versante processuale si sostiene che "il giudizio circa l'applicabilità o meno al dirigente d'azienda delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 stat. lav., in caso di suo licenziamento per motivi disciplinari, involge apprezzamenti di fatto, diretti a stabilire se l'interessato appartiene al novero dei dirigenti di vertice dell'azienda, ai quali non sono applicabili dette garanzie, sicché la questione 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.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Licenziamento per motivi disciplinari - Per comportamento colpevole - Esclusione del preavviso - La violazione delle garanzie non determina la nullità del licenziamento quanto l'impossibilità di tener conto dei comportamenti irritualmente posti in essere per il licenziamento.

---

In materia di lavoro e, specificamente, in tema di licenziamento del dirigente d'azienda, emerge il principio secondo cui "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 commi secondo e terzo, della legge 20/5/1970 n. 300 ai fini dell'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 della 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 all'indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato"; ed ha fatto scaturire dall'enunciato principio la conseguenza che "la violazione di dette garanzie comporta non la nullità del licenziamento stesso ma l'impossibilità di tenere conto dei comportamenti irritualmente posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare". La suddetta pronuncia si pone, quindi, in contrasto con il prevalente indirizzo, non solo per avere ritenuto applicabile le garanzie procedurali ex art. 7 stat. lav. a tutti dirigenti, ma anche per avere rifiutato, nel pervenire a tale conclusione, una frammentazione della categoria dei dirigenti tra dirigenti di vertice da una parte e dirigenti medi o minori dall'altra, la cui differenza anche per momenti qualificanti del rapporto lavorativo configura passaggio motivazionale caratterizzante tutte le decisioni del contrario orientamento.

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Alter ego dell'imprenditore - "Audiatur et altera pars" - Garanzia per il prestatore di lavoro.

---

La materia del licenziamento del dirigente d'azienda riassume una vecchia ed ormai logora nozione di dirigente, inteso quale alter ego dell'imprenditore, aprendo di fatto le porte per un contenzioso ancora più consistente e difficilmente gestibile in sede giudiziaria, in ordine alla reale portata applicativa del "nuovo" principio giurisprudenziale, e si è aggiunto che le riserve sulla disposizione interpretata dalle Sezioni Unite sono rafforzate 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 travalicato lo stesso ambito del lavoro subordinato toccando la contigua area del lavoro professionale autonomo.

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Prestatore di lavoro - Art. 2095 c.c..

---

I dirigenti di azienda rientrano espressamente nella catalogazione delle categorie legali dei prestatori di lavoro (art. 2095 c.c.) e, come tali, partecipano alla disciplina del rapporto di lavoro dettata dal codice civile e dalle leggi speciali per il prestatore di lavoro subordinato in generale; il legislatore ha dettato, altresì, speciali disposizioni per tale categoria o per quella più ampia del personale direttivo, aggiungendosi anche che non sembra che il plesso normativo di disposizioni derogatorie possa arricchirsi di altre deroghe in ragione della mera peculiarità delle posizioni in azienda del dirigente.

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Condotta manchevole del dirigente - Risoluzione del rapporto - Sortisce altresì un effetto sanzionatorio consistente nella perdita del diritto all'indennità supplementare propria dei contratti collettivi.

---

Con la regolamentazione di cui all'art. 7 stat. lav. è stato 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, realizzandosi tale effetto sanzionatorio nella perdita del diritto all'indennità supplementare prevista dai contratti collettivi della categoria e, in casi di particolare gravità, del diritto al preavviso ed alla corrispondente indennità.

**Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Figura dirigenziale d'azienda - Alter ego dell'imprenditore -  
Procedimentalizzazione della condotta manchevole - .**

---

Si è osservato che sia la parzialità del modello socialtipico dell'alter ego dell'imprenditore sia l'accentuata fiduciarità del rapporto può comportare l'allargamento dell'area dei comportamenti fedeli ma non l'esclusione della rilevanza disciplinare delle condotte inadempienti, atteso che nel codice civile non v'è traccia testuale di deroga, quanto ai dirigenti, dell'applicabilità dell'art. 2106 c.c., il tutto senza trascurare di dire che alla luce della impostazione ontologica 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 venga esercitato se non con la sanzione espulsiva.

**Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - "Medi o minori" - Applicazione dell'iter  
procedurale di cui all'art. 7 dello stat. lav.**

---

Si suole estendere a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti, in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore di lavoro - e, quindi, senza distinzione alcuna tra dirigenti top manager ed altri (c.d. dirigenti "medi" o "minori") appartenenti alla stessa categoria - l'iter procedurale previsto dall'art. 7 stat. lav.

**Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Licenziamento per motivi disciplinari -  
Incidenza sulla sfera professionale e morale del lavoratore - Svolgimento di un regolare  
procedimento - Contraddittorio - Regola audiatur et altera pars".**

---

La Corte Costituzionale ha precisato: che devono essere assicurate tutte le garanzie procedurali dell'art. 7 stat. lav. nel caso di lavoratore investito dalla più grave delle sanzioni disciplinari ed indipendentemente dal numero dei dipendenti del datore di lavoro "perché non vi è dubbio che il licenziamento per motivi disciplinari, senza l'osservanza delle garanzie suddette, 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"; che l'art. 7, commi secondo e terzo, stat. lav. raccoglie poi "il ben noto sviluppo - ad un tempo sociopolitico e giuridico formale - che ha indotto ad esigere come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari lo svolgersi di un procedimento, di quella forma cioè di produzione dell'atto, che rinviene il suo marchio distintivo nel rispetto della regola del contraddittorio: audiatur et altera pars; rispetto che tanto più è dovuto per quanto competente ad irrogare la sanzione è una pars; che nell'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 - al principio di proporzione deve coniugarsi la regola del contraddittorio, "secondo cui la valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore ed interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale - avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato - deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa, sicché - sotto questo secondo profilo - è necessario il previo espletamento di un procedimento disciplinare che, seppur variamente articolabile, sia rispettoso della regola audiatur et altera pars".

**Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Gode di stabilità relativa.**

---

Il dirigente gode di una stabilità relativa (prevista dal contratto collettivo di categoria e variabile da impresa ad impresa) nonché di una tutela da riconoscere ex lege contro fatti suscettibili di ledere la sua dignità di uomo e di lavoratore (per esempio, il licenziamento intimato senza l'atto scritto; licenziamenti discriminatori; licenziamenti disciplinari senza osservanza di norme che richiedano il riconoscimento di garanzie procedurali).

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Art. 7 stat. lav. - Diritto di difesa .

---

Il tratto caratterizzante dell'art. 7 stat. lav. va individuato nell'esigenza di garantire ad ogni lavoratore - nel momento in cui gli si addebitano condotte con finalità sanzionatorie - il diritto di difesa, e non è, di certo estranea alla ratio della norma in esame, l'intento di tutelare la "persona" del lavoratore nella professionalità, nel decoro e nella sua stessa immagine, tutto ciò attesta che non risponde a consequenzialità logica una lettura restrittiva del dato normativo che finisca per penalizzare i dirigenti, i quali - specialmente se con posizioni di vertice e se dotati di più incisiva autonomia funzionale - possono subire danni, con conseguenze irreversibili per la loro futura collocazione nel mercato del lavoro, da un licenziamento, che non consentendo loro una efficace e tempestiva difesa, può lasciare ingiuste aree di dubbio sulla trasparenza del comportamento tenuto e sulla capacità di assolvere a quei compiti di responsabilità correlati alla natura collaborativa e fiduciaria caratterizzante il rapporto lavorativo.

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Art. 7 stat. lav. - Diritto di difesa - Obbligo della contestazione degli addebiti - Frammentazione della categoria dirigenziale - Divieto - Obbligo solo per i dirigenti apicali - Inammissibilità .

---

In materia di lavoro, l'attuale assetto normativo delle relazioni industriali e ragioni logico-sistematiche ostano a che in relazione all'obbligo di contestazione degli addebiti possa procedersi ad una frammentazione della categoria dirigenziale, al fine di esimere il datore di lavoro dall'osservare tale obbligo nei confronti dei soli dirigenti c.d. apicali.

#### Massima redazionale

### Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Top manager - Dirigenti medi o minori.

---

L'atto di nascita della figura del dirigente, come qualifica dotata di propria autonomia rispetto a quella impiegatizia, risale al periodo corporativo, e precisamente al R.D. 1/7/1926 n. 1130 ("Norme per l'attuazione della legge 3/4/1926 n. 563 sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro") che, all'art. 6 - riprendendo l'elencazione degli impiegati con funzioni direttive contenuta nel R.D. n. 1825/1924 - imponeva a tutti "i direttori tecnici e amministrativi e gli altri capi di ufficio, di servizi con funzioni analoghe, gli institori in generale e gli impiegati muniti di procura" di far parte di associazioni sindacali a sé stanti rispetto a quelle degli altri lavoratori "intellettuali e manuali"; ed all'art. 34 richiedeva altresì che le associazioni sindacali della categoria, così individuata, aderissero alle federazioni delle associazioni di datori di lavoro. Il superamento del sistema giuridico, nell'ambito del quale si era collocata la disciplina dell'unitaria categoria dei dirigenti, e la perdurante mancanza di una più completa, se non esaustiva determinazione normativa della categoria, hanno nel tempo determinato notevoli incertezze essendosi seguita - come è dimostrato dal panorama giurisprudenziale di cui si sono in precedenza indicati i passaggi più significativi - sia la soluzione di equiparare in una ottica unitaria - segnatamente per quanto attiene all'assoggettamento al potere disciplinare ed a quello datoriale di recesso - gli alti dirigenti (top manager) ai c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti medi o minori), sia quella opposta di differenziare nettamente la posizione dei dirigenti apicali dai restanti dirigenti, garantendo ai primi una tutela differenziata rispetto a quella dei secondi, cui vengono riconosciute tutte le generali tutele lavoristiche.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - 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.

---

Il tentativo da parte della dottrina di recuperare margini di maggiore certezza nella individuazione della categoria dirigenziale si è concretizzata nell'enunciazione del principio, secondo cui la qualifica di dirigente spetta a colui 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.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Preposto all'intera azienda o ad un ramo o servizio di particolare rilevanza - Nozione ontologica - Categoria emergente dalla contrattazione collettiva.

---

Il giudice non può sovrapporre una nozione ontologica della categoria dirigenziale a quella emergente dalla contrattazione collettiva, che può qualificare come dirigenti anche lavoratori che occupino posizioni in parte diverse da quelle di più elevato spessore contenutistico proprie del c.d. alter ego dell'imprenditore. In una visione più generale è stato anche denunciato un superamento dei tradizionali criteri definitivi della qualifica di dirigente, dovendosi prendere atto che l'articolazione della moderna organizzazione del lavoro ha portato con sé anche una evoluzione della prassi aziendale e della contrattazione collettiva, che ha così compreso nella figura dirigenziale dipendenti che, seppure privi dei poteri degli alti dirigenti, assumono tuttavia ampie responsabilità gestionali per l'alta qualificazione sul piano tecnico, scientifico e professionale che li colloca ugualmente in una posizione di vertice nel mercato del lavoro.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Dirigenti minori.

---

Nell'intento di assegnare la dovuta rilevanza alle complesse e numerose strutture in cui si dividono sovente i vari rami dell'impresa - e che necessitano di una costante collaborazione tra i preposti - è stato poi precisato che sono veri e propri dirigenti anche quelli c.d. minori, sempre che però rientrino nella previsione e definizione della contrattazione collettiva, che ne può differenziare - nell'ambito dell'autonomia negoziale propria delle organizzazioni sindacali - pure la disciplina attraverso una modulazione delle tutele rescissorie sulla base di grado di rappresentatività, di autonomia e di responsabilità in concreto riconosciuto.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Art. 2095 c.c. - Inquadramento dei lavoratori - Art. 96 disp. att. c.c. - Riferimento al contratto collettivo.

---

L'art. 2095 c.c., pur prevedendo le categorie fondamentali di inquadramento dei lavoratori subordinati, consente alle associazioni sindacali di determinare contrattualmente la mansioni specifiche comprese nell'una o nell'altra categoria e, nell'ambito della stessa categoria, di porre una differenziazione per gradi e qualifiche ai sensi dell'art. 96 disp. att. c.c., secondo l'importanza dell'impresa, sicché al fine di stabilire la qualifica spettante al prestatore di lavoro, in relazione alle mansioni svolte, è necessario fare riferimento in primo luogo al contratto collettivo, dovendo ritenersi che le indicazioni nel medesimo contenute, in quanto esprimono la volontà delle associazioni stipulanti e la loro specifica esperienza nel settore produttivo e nella relativa organizzazione aziendale "assumono valore vincolante e decisivo anche per quanto riguarda la classificazione di determinate mansioni specifiche nell'una o nell'altra categoria".

#### **Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Artt. 2095 e 2071, ii co, c.c. - Determinazione delle qualifiche e mansioni dei lavoratori - Licenziamento di un dirigente - Applicabilità della l. 15/7/1966, art. 10 - Esclusione - La normativa si riferisce a lavoratori con qualifica inferiore.**

---

In ragione della specifica esperienza delle associazioni sindacali per quanto concerne i settori produttivi e la relativa organizzazione aziendale ed in conformità al disposto degli artt. 2095 e 2071, secondo comma, c.c., la determinazione delle qualifiche e delle mansioni dei lavoratori costituisce attribuzione primaria della contrattazione collettiva, con la conseguenza che, nel caso di licenziamento di un dipendente inquadrato come dirigente secondo la disciplina collettiva, è da escludere l'applicabilità delle norme della legge 15/7/1966 n. 604 in quanto l'art. 10 della stessa legge limita l'operatività delle proprie disposizioni ai prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio ai sensi dell'art. 2095 c.c., e quest'ultimo espressamente richiama la fonte tipica costituita dalla contrattazione collettiva; ed ha espressamente rilevato infine - per quanto riguarda la delimitazione della categoria dirigenziale - che nelle organizzazioni aziendali complesse può sussistere una pluralità di dirigenti di diversi livelli, con una graduazione dei loro compiti (ferma restando l'esistenza di una particolare qualità, autonomia e discrezionalità delle loro mansioni), sicché non può ritenersi perfettamente adeguata in tutte le situazioni la formula riassuntiva di alter ego dell'imprenditore a connotare la figura del dirigente.

#### **Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Impiegato con funzioni direttive e quadro di livello più elevato - Confronto - Identificazione della categoria dei dirigenti ai sensi dell'art. 2095.**

---

La diffusa consapevolezza che la specialità della funzione dirigenziale trova forme di estrinsecazioni molteplici e non sempre riassumibili a priori in termini compiuti, ed ancora la estrema labilità dei confini tra la figura di dirigente e quella professionale di impiegato con funzioni direttive e quadro di livello più elevato (tra i quali è stabilito generalmente che vengano inquadrati i lavoratori che "siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione e degli obiettivi aziendali") inducono a ritenere che la categoria dei dirigenti debba essere identificata alla stregua di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, non solo per quanto stabilito dall'art. 2095 c.c. ma anche per ben comprensibili ragioni logico-sistematiche.

#### **Massima redazionale**

**Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Attribuzioni e qualifica - Conseguenti tutele in relazione al grado di autonomia, indipendenza e responsabilità.**

---

Attraverso le scelte classificatorie delle organizzazioni sindacali si viene a determinare l'attribuzione della qualifica dirigenziale a quanti ad essi vengono preposti e, nello stesso tempo, si rende possibile modulare, pur nella unitarietà della categoria, le tutele a seconda del grado di autonomia, indipendenza e responsabilità in concreto ricollegabile a ciascun tipo di preposizione.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Attribuzioni e qualifica - Conseguenti tutele in relazione al grado di autonomia, indipendenza e responsabilità.

---

La proliferazione della categoria dirigenziale - in buona misura correlata, come è giusto ribadire, all'attuale assetto delle imprese (caratterizzato sovente, soprattutto per le imprese di grandi dimensioni e con diffusa ramificazione nel territorio e nel mercato, da una molteplicità di centri decisionali dotati di propria autonomia gestionale) nonché al processo tecnologico ed alle continue innovazioni (richiedenti un personale particolarmente qualificato, talora decisivo per le stesse sorti dell'impresa) - si configura come l'esito finale dell'evoluzione della figura del dirigente indotta, come è stato perspicuamente evidenziato, proprio dalla contrattazione collettiva e dalla prassi sindacale, che hanno portato al riconoscimento della qualifica dirigenziale a lavoratori in possesso di elevate conoscenze scientifiche e tecniche o, comunque, dotati di tale professionalità da collocarsi nel mercato del lavoro in condizioni di particolare forza pur non essendo investiti di quei poteri di direzione in mancanza dei quali non appare appropriato il richiamo alla nozione di alter ego dell'imprenditore.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Attribuzioni e qualifica - Conseguenti tutele in relazione al grado di autonomia, indipendenza e responsabilità.

---

Il necessitato accrescimento della categoria dei dirigenti non può però spingersi sino al punto di includere in essa i c.d. pseudo dirigenti, cioè quei lavoratori che seppure hanno di fatto il nome ed il trattamento dei dirigenti, per non rivestire nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti apicali, medi o minori), non sono classificabili come tali dalla contrattazione collettiva - e tanto meno da un contratto individuale - non essendo praticabile uno scambio tra pattuizione di benefici economici (e di più favorevole trattamento) e la tutela garantistica ad essi assicurata, al momento del recesso datoriale, dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970.

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Licenziamento - Tutela - Art. 7 co 2 e 3 sta. lav. - Violazione delle garanzie determina la demolizione delle condotte che determinano il recesso.

---

"Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 commi 2 e 3, della legge 20/5/1970 n. 300 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso".

**Massima redazionale**

Pubblico impiego - Dirigente d'azienda - Licenziamento - Ricorso - Per inapplicabilità dell'art. 7 stat. lav. - Per negare il riconoscimento del giusto trattamento economico.

---



Meritano accoglimento le censure con le quali - deducendosi un vizio di motivazione e contestualmente una violazione di legge (in relazione alla portata ed alle ricadute scaturenti da una non corretta applicazione dell'art. 7 stat. lav.) - viene addebitata alla sentenza impugnata di avere, dopo il riconoscimento dell'applicabilità dell'art. 7 stat. lav. tenuto ugualmente conto, con una contraddittorietà logico-giuridica, dei fatti posti a base del recesso, al fine di negare il trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva nel caso di ingiustificato recesso, finendo in tal modo per considerare e valutare, come accertati e sanzionabili, addebiti in relazione ai quali non si è avuto alcun contraddittorio (per la statuizione che nell'ipotesi di licenziamento di dirigente senza rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 stat. lav. siano dovuti oltre che l'indennità di mancato preavviso anche le indennità aggiuntive previste per le ipotesi di licenziamento ingiustificato, che evidenzia l'equiparabilità della mancanza di giusta causa alla mancata contestazione dei fatti che avrebbero potuto integrarla atteso che, per sottrarsi alla erogazione delle suddette indennità aggiuntive sarebbe sufficiente intimare il licenziamento al dirigente senza contestargli alcun addebito).

**Massima redazionale**

Lavoro ed occupazione - Licenziamento - Dirigente - Garanzie procedurali - Ex art. 7  
statuto lavoratori - Contrasto giurisprudenziale

---

Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso.

**Massima redazionale**

Lavoro (rapporto di) - Dirigenti - Licenziamento disciplinare - Garanzie procedurali  
previste dallo statuto dei lavoratori - Applicabilità

---

In caso di licenziamento che riguardi i dirigenti, a prescindere dalla specifica posizione da loro ricoperta nell'organizzazione dell'impresa e che abbia natura disciplinare o sia fondato su altri fatti idonei ad elidere il rapporto di fiducia, vanno applicate le garanzie procedurali contemplate dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori. (1).

**Massima redazionale**

Lavoro (rapporto di) - Dirigenti - Licenziamento disciplinare - Garanzie procedurali -  
Inosservanza - Conseguenze

---

Dalla pronuncia d'illegittimità del recesso irrogato al dirigente perché comminato in violazione delle garanzie procedurali stabilite dallo statuto dei lavoratori scaturiscono le conseguenze previste dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione. (2).

**Massima redazionale**

Lavoro - Dirigenti - Licenziamento disciplinare - Articolo 7, commi 2 e 3, della legge 20  
maggio 1970 n.

---

Le garanzie procedurali dettate dall'articolo 7 commi 2 e 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa, sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso.

### Integrale

## Dirigenti - Rapporto di lavoro dirigenziale - Licenziamento - Garanzie procedurali - Ex art. 7 statuto lavoratori - Contrasto giurisprudenziale

---

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONI UNITE CIVILI

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Vincenzo CARBONE - Presidente aggiunto

Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO - Pres. di sezione

Dott. Antonio VELLA - Presidente di sezione

Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI - Consigliere

Dott. Roberto Michele TRIOLA - Consigliere

Dott. Giulio GRAZIADEI - Consigliere

Dott. Guido VIDIRI - Rel. Consigliere

Dott. Massimo BONOMO - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

Ma.Ma., elettivamente domiciliato in Ro., Via Co. (...), presso lo studio dell'avvocato Gu.Ro., che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati Vi.Ru., En.Gr., giusta delega in calce al ricorso;

- ricorrente -

contro

Ac.Pu. S.p.A., in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliato in Ro., Via De.Co. (...), presso lo studio dell'avvocato Ro.Co., rappresentato e difeso dall'avvocato Pi.Ba., giusta delega in calce al controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 9615/03 della Corte d'Appello di Bari, depositata il 10/11/03;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/03/07 dal Consigliere Dott. Guido VIDIRI;

uditi gli avvocati En.Gr., Pi.Ba.;

udito il P.M. in persona dell'Avvocato Generale Dott. Domenico IANNELLI che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 10 maggio 2001, Ma.Ma. conveniva in giudizio davanti al giudice del lavoro di Bari la s.p.a. Ac.Pu. e, premesso di avere lavorato alle dipendenze di quest'ultima dal 1973, dapprima come consulente professionale e, successivamente, come coordinatore del servizio studi e programmi sino al 1997, aveva in seguito - all'atto della trasformazione dell'ente in società per azioni nel maggio 1999 - avuto affidato l'incarico di "responsabile dell'unità di staff dell'amministratore unico". Dal 1 gennaio 2000 gli era stata conferita la qualifica di dirigente. Con lettera del 5 dicembre 2000 l'Ac.Pu. gli aveva comunicato l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 34 del vigente contratto collettivo della categoria, ma tale licenziamento era illegittimo, perché disposto in totale violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori in quanto non preceduto dalla preventiva contestazione degli addebiti e senza essere sentito a difesa. In ogni caso il recesso doveva considerarsi ingiustificato in quanto gli addebiti erano privi di attendibilità stante, peraltro, i riconoscimenti che nel corso degli anni esso ricorrente aveva avuto dalla stessa società convenuta. Tutto ciò premesso, chiedeva che venisse dichiarata la nullità del licenziamento e che la suddetta società venisse condannata al ripristino del rapporto di lavoro ed, in via subordinata, che venisse dichiarata l'"ingiustificatezza" del licenziamento, sempre con condanna dell'indennità di preavviso pari a venti mensilità nonché al pagamento di una somma, da determinarsi in via equitativa, a titolo di risarcimento dei danni per lesione all'immagine e dignità professionale.

Dopo la costituzione della convenuta, che contestava la fondatezza della domanda attrice, e dopo che detta domanda era stata rigettata dal primo giudice, a seguito di gravame del Ma., la Corte d'appello di Bari, con sentenza del 10 novembre 2003, rigettava l'appello e condannava l'appellante alle spese del secondo grado.

Nel pervenire a tale conclusione la Corte territoriale - dopo avere preliminarmente evidenziato che lo stesso Ma. aveva affermato che aveva rivestito la qualifica di dirigente e che mancava ogni prova con riferimento ad una attribuzione fraudolenta di tale qualifica al solo fine di privare il lavoratore delle garanzie dell'art. 18 stat. lav. - evidenziava come la più recente giurisprudenza, pur ritenendo applicabile l'art. 7 dello statuto a tutti i dirigenti, compresi quelli apicali, avesse negato che la violazione di detta norma potesse comportare una causa di invalidità del recesso datoriale perché da esso derivava unicamente la mera non valutabilità dei fatti non ritualmente contestati con le conseguenze legali e nel caso, appunto, del licenziamento del dirigente, anche di quelle contrattuali (consistenti nell'obbligo di versare l'indennità sostitutiva del preavviso e di quella supplementare, da riconoscersi nel caso di recesso non assistito da giustificazione).

Quanto al merito della controversia i giudici d'appello riconoscevano la legittimità del recesso in considerazione del fatto che era rimasto accertato che il Ma., nei giorni in cui era in missione nel Sa., era stato ospite presso l'hotel Co.Br. di Ga. nei giorni dal 23 al 24 agosto 2000 e dal 28 agosto 2000 al 3 settembre 2000 a spese dell'impresa Er.Br., titolare di contratti di appalto con l'Ac., nel cui ambito il dirigente svolgeva mansioni di controllo. A fronte di tali fatti il Ma. si era limitato a proporre questioni di carattere soltanto formale, ponendo l'accento unicamente sulla circostanza che la ditta Er. non era sottoposta al suo controllo e, comunque, sul fatto che la sua condotta non aveva favorito la suddetta ditta né aveva arrecato alcun danno all'ente. La giustificazione del provvedimento adottato - scaturente, comunque, dalla lesione che l'immagine dell'Ac. aveva irrimediabilmente subito per la condotta di un suo dirigente - assorbiva la questione relativa alla pretesa indennità supplementare, non dovuta proprio in considerazione del motivo di recesso.

Avverso tale sentenza Ma.Ma. propone ricorso per cassazione, affidato ad un duplice motivo.

Resiste con controricorso la s.p.a. Ac.Pu.

Ambedue le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso Ma.Ma. deduce violazione di legge per errata e falsa applicazione dell'art. 10 della legge 15 luglio 1966 n. 604, dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dell'art. 2697 c.c. nonché dell'art. 416 c.p.c. in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e 4 c.p.c., nonché omissione e contraddittorietà della motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma n. 5, c.p.c. In particolare sostiene il ricorrente che, in assenza di una mancata contestazione da parte della società ex art. 416 c.p.c., alla sua iniziale affermazione di non essere un dirigente apicale dell'Aq.Pu., il giudice d'appello avrebbe dovuto reputare provato il carattere non apicale delle mansioni da esso spiegate, dovendo la prova contraria in ogni caso fare carico sul datore di lavoro. Conseguentemente lo stesso giudice avrebbe dovuto tenere presente che la regola della licenziabilità ad nutum è applicabile solo al dirigente in posizione verticistica, le cui mansioni nell'ambito della azienda sono caratterizzate dall'ampiezza del potere gestorio tanto da potere essere definito un vero e proprio "alter ego dell'imprenditore", in quanto preposto all'intera azienda o ad un ramo di particolare importanza in posizione di sostanziale autonomia. In altri termini dalla non provata natura di dirigente non apicale di esso Ma conseguiva, da un lato, l'applicabilità dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori al recesso intimatogli e, dall'altro, l'inapplicabilità del recesso ad nutum ex art. 10 della legge n. 604 del 1966; istituito questo contemplato solo per i dirigenti posti in posizione verticistica.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione di legge per errata e falsa applicazione della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c.) nonché omissione e contraddittorietà della motivazione (art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c.). In particolare rilega che la decisione impugnata è affetta da motivazione contraddittoria perché dopo avere premesso che la società ha errato nel non applicare nel caso di specie il disposto dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori, è poi caduta in evidente logica contraddizione dal momento che, nel definire privo di giustificazione il recesso datoriale, ha finito per porre a base della sua decisione i fatti che andavano contestati, ed ha conseguentemente finito anche per disconoscere il suo diritto all'indennità supplementare, da esso ricorrente rivendicato nel corso del giudizio.

Precisa altresì che in ogni caso andava rispettato, come per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il principio della tempestività della contestazione.

2. La controversia è stata rimessa alle Sezioni Unite a seguito di ordinanza del 9 febbraio 2006 della Sezione lavoro di questa Corte, che ha trasmesso gli atti al Primo Presidente, oltre che per la massima importanza della sollevata questione, per l'esistenza di un contrasto sull'ambito di applicabilità dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori, con riferimento alla categoria dei dirigenti, nonché sulle diverse conseguenze scaturenti dal ritenere applicabile o meno al recesso dal rapporto lavorativo degli appartenenti alla suddetta categoria la citata norma statutaria.

3. La questione che, pertanto, deve essere risolta ripropone la problematica dell'applicabilità (o meno) al licenziamento dei dirigenti d'azienda delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

3.1. Come è stato ricordato nella suddetta ordinanza articolato si presenta il panorama giurisprudenziale in materia.

3.2. Con sentenza del 29 maggio 1995 n. 6041, queste Sezioni Unite - invertendo una tendenza volta ad estendere le garanzie procedurali dei commi 2 e 3 dell'art. 7 stat. lav. anche all'area delle libera re cedibilità del rapporto di lavoro (pure con riferimento al periodo successivo alla legge 11 maggio 1990 n. 108) e, quindi, anche al licenziamento dei dirigenti rientrante nella stessa area ex art. 2 legge 15 luglio 1966 n. 604 (cfr. per tutte: Cass. 15 febbraio 1995 n. 1641) - hanno ritenuto inapplicabile ai dirigenti le garanzie previste dalla norma statutaria "in ragione della natura spiccatamente fiduciaria del rapporto che esclude la stessa configurabilità del potere disciplinare del datore di lavoro". A tale riguardo i giudici di legittimità hanno evidenziato che il dirigente di aziende industriali è "quel 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 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)". Alla stregua di tali considerazioni, gli stessi giudici hanno poi affermato che ove il contratto collettivo applicabile ai dirigenti "non preveda procedimento e sanzioni disciplinari ma richieda la motivazione del recesso soltanto ai fini del procedimento arbitrale" devono applicarsi al licenziamento, oltre che le norme contrattuali, anche le disposizioni di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c. rilevando, sempre per quanto riguarda i dirigenti, che il concetto stesso di "mancanza" è arduo da ricostruire, specificamente con riferimento alla giusta causa, stante l'ampiezza e delicatezza delle loro mansioni e rimarcando ancora una volta sul piano sistematico generale la "specificità e diversità del lavoro del dirigente", che si proietta "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".

3.3. Sul quadro sviluppatosi a seguito della suddetta decisione, ed arricchitosi da numerosi pronunziati che ne hanno condiviso i principi (cfr. ex plurimis e tra le più recenti: Cass. 14 ottobre 2005 n. 19903; Cass. 13 maggio 2005 n. 10058; Cass. 28 aprile 2003 n. 6606; Cass. 21 luglio 2001 n. 9950 e Cass. 26 febbraio 2000 n. 2192, che hanno puntualizzato sul versante processuale che "il giudizio circa l'applicabilità o meno al dirigente

d'azienda delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 stat. lav., in caso di suo licenziamento per motivi disciplinari, involge apprezzamenti di fatto, diretti a stabilire se l'interessato appartiene al novero dei dirigenti di vertice dell'azienda, ai quali non sono applicabili dette garanzie, sicché la questione 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), si è inserita la sentenza del 3 aprile 2003 n. 5213 della Sezione lavoro di questa Corte, che rifacendosi all'indirizzo prevalente anteriormente al revirement delle Sezioni Unite, ne ha precisato i contorni.

3.4. Tale pronunzia, seguita poi anche da Cass. 2 marzo 2006 n. 4614, ha stabilito il principio secondo cui "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 commi secondo e terzo, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini dell'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 della 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 all'indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato"; ed ha fatto scaturire dall'enunciato principio la conseguenza che "la violazione di dette garanzie comporta non la nullità del licenziamento stesso ma l'impossibilità di tenere conto dei comportamenti irrispettati posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare". La suddetta pronunzia si pone, quindi, in contrasto con il prevalente indirizzo, non solo per avere ritenuto applicabile le garanzie procedurali ex art. 7 stat. lav. a tutti dirigenti, ma anche per avere rifiutato, nel pervenire a tale conclusione, una frammentazione della categoria dei dirigenti tra dirigenti di vertice da una parte e dirigenti medi o minori dall'altra, la cui differenza anche per momenti qualificanti del rapporto lavorativo configura passaggio motivazionale caratterizzante tutte le decisioni del contrario orientamento.

4. Gli approdi giurisprudenziali facenti capo alla ricordata decisione delle Sezioni Unite e segnatamente questa pronunzia sono stati in dottrina sottoposti a critiche sotto molteplici versanti.

4.1. Ed infatti si è al riguardo osservato, con riferimento alla corrispondenza ai valori costituzionali, che essa si pone in insanabile contrasto con gli interventi del giudice delle leggi (ed in specie: Corte Cost. n. 309 del 1992), perché riesuma una vecchia ed ormai logora nozione di dirigente, inteso quale alter ego dell'imprenditore, aprendo di fatto le porte per un contenzioso ancora più consistente e difficilmente gestibile in sede giudiziaria, in ordine alla reale portata applicativa del "nuovo" principio giurisprudenziale, e si è aggiunto che le riserve sulla disposizione interpretata dalle Sezioni Unite sono rafforzate 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 travalicato lo stesso ambito del lavoro subordinato toccando la contigua area del lavoro professionale autonomo.

4.2. In una critica a largo raggio è stato poi rilevato che i dirigenti di azienda rientrano espressamente nella catalogazione delle categorie legali dei prestatori di lavoro (art. 2095 c.c.) e, come tali, partecipano alla disciplina del rapporto di lavoro dettata dal codice civile e dalle leggi speciali per il prestatore di lavoro subordinato in generale; ed è stato osservato che, quando invece il legislatore ha inteso porre delle deroghe alla disciplina comune, ha dettato speciali disposizioni per tale categoria o per quella più ampia del personale direttivo, aggiungendosi anche che non sembra che il plesso normativo di disposizioni derogatorie (richiamato anche dalle Sezioni Unite) possa arricchirsi di altre deroghe in ragione della mera peculiarità delle posizioni in azienda del dirigente.

4.3. E nella stessa ottica, volta a ridurre gli spazi di specialità del rapporto dirigenziale al fine di renderlo compatibile anche sul piano logico con la regolamentazione di cui all'art. 7 stat. lav. è stato 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, realizzandosi tale effetto sanzionatorio nella perdita del diritto all'indennità supplementare prevista dai contratti collettivi della categoria e, in casi di particolare gravità, del diritto al preavviso ed alla corrispondente indennità. E, sempre nella stessa direzione, è stato osservato che sia la parzialità del modello socialtipico dell'alter ego dell'imprenditore sia l'accentuata fiduciarità del rapporto può comportare l'allargamento dell'area dei comportamenti fedeli ma non l'esclusione della rilevanza disciplinare delle condotte inadempienti, atteso che nel codice civile non v'è traccia testuale di deroga, quanto ai dirigenti, dell'applicabilità dell'art. 2106 c.c., il tutto senza trascurare di dire che alla luce della impostazione ontologica il potere disciplinare resta tale, e merita la proceduralizzazione di cui si discute, anche se i particolari connotati del rapporto, che nessuno vuole negare, fanno sì che esso venga esercitato se non con la sanzione espulsiva.

5. Queste Sezioni Unite, ritengono che una interpretazione del dato normativo costituzionalmente orientata, che voglia rispondere anche a criteri logico-sistematici, induca a condividere la tesi favorevole ad estendere a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore di lavoro - e, quindi, senza distinzione alcuna tra dirigenti top manager ed altri (c.d. dirigenti "medi" o "minori") appartenenti alla stessa categoria - l'iter procedurale previsto dall'art. 7 stat. lav.

5.1. Il giudice delle leggi, in occasione della soluzione di numerose questioni costituzionali sollevate sotto vari profili in ordine all'ambito di

applicabilità della suddetta norma statutaria ha proceduto - per quanto attiene alla individuazione della ratio di tale disposizione - ad alcune precisazioni di sicura rilevanza nel caso di specie perché capaci di orientare la soluzione della problematica in oggetto.

5.2. Ed invero la Corte Costituzionale al riguardo ha evidenziato: che devono essere assicurate tutte le garanzie procedurali dell'art. 7 stat. lav. nel caso di lavoratore investito dalla più grave delle sanzioni disciplinari ed indipendentemente dal numero dei dipendenti del datore di lavoro "perché non vi è dubbio che il licenziamento per motivi disciplinari, senza l'osservanza delle garanzie suddette, 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" (Corte Cost. sentenza 25 luglio 1989 n. 427); che l'art. 7, commi secondo e terzo, stat. lav. raccoglie poi "il ben noto sviluppo - ad un tempo sociopolitico e giuridico formale - che ha indotto ad esigere come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari lo svolgersi di un procedimento, di quella forma cioè di produzione dell'atto, che rinviene il suo marchio distintivo nel rispetto della regola del contraddittorio: *audiatur et altera pars*; rispetto che tanto più è dovuto per quanto competente ad irrogare la sanzione è (non già - come avviene nel processo giurisdizionale - il giudice, per tradizione e legge, *super partes*, ma) una *pars* (Corte Cost. sentenza 30 novembre 1982 n. 204); che nell'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 - al principio di proporzionalità deve coniugarsi la regola del contraddittorio, "secondo cui la valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore ed interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale - avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato - deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa, sicché - sotto questo secondo profilo - è necessario il previo espletamento di un procedimento disciplinare che, seppur variamente articolabile, sia rispettoso della regola *audiatur et altera pars*" (cfr. Corte Cost. sentenza 1 giugno 1995 n. 220).

5.3. Orbene gli enunciati principi mostrano con palmare chiarezza come la giurisprudenza dei giudici costituzionali si sia caratterizzata - come si evince peraltro dalla ritenuta applicabilità dell'art. 7 stat. lav. anche al rapporto di lavoro domestico sul cui recesso ad nutum non si è mai dubitato (cfr. sul punto la combinata lettura delle sentenze n. 193 del 1995 e n. 427 del 1989 della Corte Costituzionale già citate, nonché Cass. 3 aprile 2003 n. 5213, pure citata) - per una generalizzata estensione delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso, che trova la sua effettiva ratio non nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro (cfr. al riguardo per l'imprescindibilità e la compatibilità delle garanzie procedurali con posizioni lavorative pur aventi caratteri peculiari, Corte Cost. 3 aprile 1987 n. 96 per i naviganti marittimi, e Corte Cost. 31 gennaio 1991 n. 41 per i naviganti aerei e, sotto altro versante, anche Corte Cost. n. 193 del 1995 cit. per il lavoro domestico), ma nella capacità dei suddetti fatti di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa "persona del lavoratore", ledendone talvolta, con il decoro e la dignità, anche la sua stessa immagine in modo irreversibile. E la capacità espansiva della normativa scrutinata, in ragione dei motivi ora esposti, ha trovato riscontro espresso ancora in una decisione della Corte Costituzionale che, seppure di carattere interpretativo - e come tale non vincolante - ha, proprio con riferimento al dirigente, evidenziato come lo stesso goda di una stabilità relativa (prevista dal contratto collettivo di categoria e variabile da impresa ad impresa), nonché della tutela da riconoscere ex lege contro fatti suscettibili di ledere la sua dignità di uomo e di lavoratore (per esempio, licenziamento intimato senza l'atto scritto; licenziamenti discriminatori; licenziamenti disciplinari senza osservanza di norme che richiedano il riconoscimento di garanzie procedurali) (cfr. in tali sensi: Corte Cost. 1 luglio 1992 n. 309).

5.4. Orbene, se il tratto caratterizzante dell'art. 7 stat. lav. va individuato, come emerge, dunque, dai ricordati interventi della Corte Costituzionale, nell'esigenza di garantire ad ogni lavoratore - nel momento in cui gli si addebitano condotte con finalità sanzionatorie - il diritto di difesa, e se non è, come si è visto, di certo estranea alla ratio della norma in esame l'intento di tutelare la "persona" del lavoratore nella professionalità, nel decoro e nella sua stessa immagine, tutto ciò attesta che non risponde a consequenzialità logica una lettura restrittiva del dato normativo che finisca per penalizzare i dirigenti, i quali - specialmente se con posizioni di vertice e se dotati di più incisiva autonomia funzionale - possono subire danni, con conseguenze irreversibili per la loro futura collocazione nel mercato del lavoro, da un licenziamento, che non consentendo loro una efficace e tempestiva difesa, può lasciare ingiuste aree di dubbio sulla trasparenza del comportamento tenuto e sulla capacità di assolvere a quei compiti di responsabilità correlati alla natura collaborativa e fiduciaria caratterizzante il rapporto lavorativo.

5.5. Ma oltre le considerazioni svolte, l'attuale assetto normativo delle relazioni industriali e ragioni logico-sistematiche ostano a che in relazione all'obbligo di contestazione degli addebiti possa procedersi ad una frammentazione della categoria dirigenziale, al fine di esimere il datore di lavoro dall'osservare tale obbligo nei confronti dei soli dirigenti c.d. apicali.

5.6. Come è stato rilevato l'atto di nascita della figura del dirigente, come qualifica dotata di propria autonomia rispetto a quella impiegatizia, risale al periodo corporativo, e precisamente al R.D. 1 luglio 1926 n. 1130 ("Norme per l'attuazione della legge 3 aprile 1926 n. 563 sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro") che, all'art. 6 - riprendendo l'elencazione degli impiegati con funzioni direttive contenuta nel R.D. n. 1825/1924 - imponeva a tutti "i direttori tecnici e amministrativi e gli altri capi di ufficio, di servizi con funzioni analoghe, gli institori in generale e gli impiegati muniti di procura" di far parte di associazioni sindacali a sé stanti rispetto a quelle degli altri lavoratori "intellettuali e manuali"; ed all'art. 34 richiedeva altresì che le associazioni della categoria, così individuata, aderissero alle federazioni delle associazioni di datori di lavoro.

5.7. L'unicità della definizione legislativa della categoria, unitamente alla sua formulazione dai limiti non agevolmente identificabilità, hanno favorito durante il periodo corporativo una elaborazione giurisprudenziale, cui si è ritenuto che abbia fatto riferimento il legislatore del 1942 nell'individuare "i dirigenti" tra le categorie dei lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 2095 c.c.

Il superamento del sistema giuridico, nell'ambito del quale si era, come visto, collocata la disciplina dell'unitaria categoria dei dirigenti, e la perdurante mancanza di una più completa, se non esaustiva determinazione normativa della categoria, hanno nel tempo determinato notevoli incertezze essendosi seguita - come è dimostrato dal panorama giurisprudenziale di cui si sono in precedenza indicati i passaggi più significativi - sia la soluzione di equiparare in una ottica unitaria - segnatamente per quanto attiene all'assoggettamento al potere disciplinare ed a quello datoriale di recesso - gli alti dirigenti (top manager) ai c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti medi o minori), sia quella opposta di differenziare nettamente la posizione dei dirigenti apicali dai restanti dirigenti, garantendo ai primi una tutela differenziata rispetto a quella dei secondi, cui vengono riconosciute tutte le generali tutele lavoristiche.

5.8. Il tentativo da parte della dottrina di recuperare margini di maggiore certezza nella individuazione della categoria dirigenziale si è concretizzata nell'enunciazione del principio, seguito anche in giurisprudenza (cfr. al riguardo tra le altre; Cass. 9 settembre 2003 n. 15351; Cass. 9 settembre 2003 n. 13193), secondo cui la qualifica di dirigente spetta - come si è visto e come si deve nuovamente ricordare - a colui 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.

6. Il perdurare di opinioni differenziate sollecita attraverso i compiti di nomofilachia di queste Sezioni Unite - rafforzati dal recente d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40 - soluzioni capaci di assicurare maggiori certezze in una materia di particolare rilevanza per le sue ricadute non limitate alla loro dimensione economica.

7. Alcune delle esposte ragioni che fanno propendere per l'estensibilità del disposto dell'art. 7 stat. lav. a tutti i dirigenti (al di là di qualsiasi differenza riscontrabile sul piano dei poteri riconosciuti loro dal datore di lavoro) per porsi ciascuno di essi sempre in una posizione ben distinta dal datore di lavoro - come emerge anche nella dirigenza pubblica (caratterizzata, ai sensi dell'art. 5 comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, per la drastica separazione tra funzioni di indirizzo, spettanti agli organi politici, e "funzioni amministrative-gestionali" di competenza, invece, dei dirigenti) - mostrano la loro utilità anche per la soluzione dell'altra problematica che questa Corte è chiamata ad affrontare, quella cioè riguardante le conseguenze scaturenti dalla mancata (o non corretta) applicazione della disposizione statutaria.

7.1. E' stato da più parti affermato che il giudice non può sovrapporre una nozione ontologica della categoria dirigenziale a quella emergente dalla contrattazione collettiva, che può qualificare come dirigenti anche lavoratori che occupino posizioni in parte diverse da quelle di più elevato spessore contenutistico proprie del c.d. alter ego dell'imprenditore. In una visione più generale è stato anche denunciato un superamento dei tradizionali criteri definitivi della qualifica di dirigente, dovendosi prendere atto che l'articolazione della moderna organizzazione del lavoro ha portato con sé anche una evoluzione della prassi aziendale e della contrattazione collettiva, che ha così compreso nella figura dirigenziale dipendenti che, seppure privi dei poteri degli alti dirigenti, assumono tuttavia ampie responsabilità gestionali per l'alta qualificazione sul piano tecnico, scientifico e professionale che li colloca ugualmente in una posizione di vertice nel mercato del lavoro. E sempre nella stessa direzione, volta ad assegnare la dovuta rilevanza alle complesse e numerose strutture in cui si dividono sovente i vari rami dell'impresa - e che necessitano di una costante collaborazione tra i preposti - è stato poi precisato che sono veri e propri dirigenti anche quelli c.d. minori, sempre che però rientrino nella previsione e definizione della contrattazione collettiva, che ne può differenziare - nell'ambito dell'autonomia negoziale propria delle organizzazioni sindacali - pure la disciplina attraverso una modulazione delle tutele rescissorie sulla base di grado di rappresentatività, di autonomia e di responsabilità in concreto riconosciuto.

7.2 A tale riguardo la giurisprudenza di legittimità ha statuito sin da tempo risalente che l' art. 2095 c.c., pur prevedendo le categorie fondamentali di inquadramento dei lavoratori subordinati, consente alle associazioni di determinare contrattualmente le mansioni specifiche comprese nell'una o nell'altra categoria e, nell'ambito della stessa categoria, di porre una differenziazione per gradi e qualifiche ai sensi dell'art. 96 disp. att. c.c., secondo l'importanza dell'impresa, sicché al fine di stabilire la qualifica spettante al prestatore di lavoro, in relazione alle mansioni svolte, è necessario fare riferimento in primo luogo al contratto collettivo, dovendo ritenersi che le indicazioni nel medesimo contenute, in quanto esprimono la volontà delle associazioni stipulanti e la loro specifica esperienza nel settore produttivo e nella relativa organizzazione aziendale "assumono valore vincolante e decisivo anche per quanto riguarda la classificazione di determinate mansioni specifiche nell'una o nell'altra categoria" (così: Cass. 5 gennaio 1983 n. 47 e, più di recente, Cass. 6 maggio 2002 n. 6448 che, a proposito di un comandante di nave, ha considerato dirigente chi è qualificato tale dal contratto collettivo).

7.3. La stessa giurisprudenza ha rimarcato poi - sempre con espresso e diretto riferimento alla categoria dei dirigenti - che in ragione della specifica esperienza delle associazioni sindacali per quanto concerne i settori produttivi e la relativa organizzazione aziendale ed in conformità al disposto degli artt. 2095 e 2071, secondo comma, c.c., la determinazione delle qualifiche e delle mansioni dei lavoratori costituisce attribuzione primaria della contrattazione collettiva, con la conseguenza che, nel caso di licenziamento di un dipendente inquadrato come dirigente secondo la disciplina collettiva, è da escludere l'applicabilità delle norme della legge 15 luglio 1966 n. 604 in quanto l'art. 10 della stessa legge limita l'operatività delle proprie disposizioni ai prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio ai sensi dell'art. 2095 c.c., e quest'ultimo espressamente richiama la fonte tipica costituita dalla contrattazione collettiva (cfr.: Cass. 29 aprile 1981 e 2637, nonché Cass. 15 febbraio 1992 n. 1836 e per riferimenti all'art. 2095 c.c. anche Cass. 30 dicembre 1999 n. 14738; Cass. 23 marzo 1998 n. 3056); ed ha espressamente rilevato infine - per quanto riguarda la delimitazione della categoria dirigenziale - che nelle organizzazioni aziendali complesse può sussistere una pluralità di dirigenti di diversi livelli, con una graduazione dei loro compiti (ferma restando l'esistenza di una particolare qualità, autonomia e discrezionalità delle loro mansioni), sicché non può ritenersi perfettamente adeguata in tutte le situazioni la formula riassuntiva di alter ego dell'imprenditore a connotare la figura del dirigente (cfr. Cass. 3 aprile 2003 n. 5213 cit.; Cass. 28 dicembre 1998 n. 12860; Cass. 25 febbraio 1994 n. 1899).

8. La diffusa consapevolezza che la specialità della funzione dirigenziale trova, come è stato efficacemente osservato, forme di estrinsecazioni molteplici e non sempre riassumibili a priori in termini compiuti, ed ancora la estrema labilità dei confini tra la figura di dirigente e quella professionale di impiegato con funzioni direttive e quadro di livello più elevato (tra i quali è stabilito generalmente che vengano inquadrati i lavoratori che "siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione e degli obiettivi aziendali") inducono a ritenere che la categoria dei dirigenti debba essere identificata alla stregua di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, non solo - come detto - per quanto stabilito dall'art. 2095 c.c. ma anche per ben comprensibili ragioni logico-sistematiche.

8.1. Ed invero, non può negarsi che attraverso le scelte classificatorie delle organizzazioni sindacali si pervenga all'utile risultato, in ragione della specificità delle diverse imprese e della loro spesso variegata articolazione in settori produttivi differenziati, di determinare l'attribuzione della qualifica dirigenziale a quanti ad essi vengono preposti e, nello stesso tempo, si rende possibile modulare, pur nella unitarietà della categoria, le tutele a seconda del grado di autonomia, indipendenza e responsabilità in concreto ricollegabile a ciascun tipo di preposizione.

9. Per concludere sul punto mentre la diversità contenutistica tra posizioni dirigenziali non legittima alcuna differenza di disciplina in ordine alla doverosa e generale assoggettabilità dei fatti causativi del recesso alla procedura ex art. 7 stat. lav., a livelli di disciplina contrattuale nulla osta, di contro, a che si introduca - con il consenso delle organizzazioni sindacali - in luogo dell'uniformità, di disciplina una divaricazione nelle tutele a secondo del diverso grado di rilevanza dei poteri a ciascun dirigente demandati.

10. La proliferazione nei sensi esposti della categoria dirigenziale - in buona misura correlata, come è giusto ribadire, all'attuale assetto delle imprese (caratterizzato sovente, soprattutto per le imprese di grandi dimensioni e con diffusa ramificazione nel territorio e nel mercato, da una molteplicità di centri decisionali dotati di propria autonomia gestionale) nonché al processo tecnologico ed alle continue innovazioni (richiedenti un personale particolarmente qualificato, talora decisivo per le stesse sorti dell'impresa) - si configura come l'esito finale dell'evoluzione della figura del dirigente indotta, come è stato perspicuamente evidenziato, proprio dalla contrattazione collettiva e dalla prassi sindacale, che hanno portato al riconoscimento della qualifica dirigenziale a lavoratori in possesso di elevate conoscenze scientifiche e tecniche o, comunque, dotati di tale professionalità da collocarsi nel mercato del lavoro in condizioni di particolare forza pur non essendo investiti di quei poteri di direzione in mancanza dei quali non appare appropriato il richiamo alla nozione di alter ego dell'imprenditore.

11. Il necessitato accrescimento della categoria scrutinata non può però spingersi sino al punto di includere in essa i c.d. pseudo dirigenti, cioè quei lavoratori che seppure hanno di fatto il nome ed il trattamento dei dirigenti, per non rivestire nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti apicali, medi o minori), non sono classificabili come tali dalla contrattazione collettiva - e tanto meno da un contratto individuale - non essendo praticabile uno scambio tra pattuizione di benefici economici (e di più favorevole trattamento) e la tutela garantistica ad essi assicurata, al momento del recesso datoriale, dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970.

12. All'esito dell'iter argomentativo sviluppato può fissarsi, dunque, il seguente principio di diritto: "Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 commi 2 e 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della



sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso".

12.1. E che queste debbano essere le ricadute di un recesso che, per non essere rispettoso dell'iter procedurale di cui all'art. 7 stat. lav., importi la non valutabilità dei fatti non ritualmente contestati, è stato, di recente, ribadito da questa Corte di cassazione con la già citata sentenza n. 5213 del 2003. Questa decisione, infatti, dopo avere al riguardo affermato testualmente come il giudice delle leggi "con la sentenza 23 novembre 1994 n. 398 (interpretativa di rigetto di una puntuale questione di costituzionalità) ha rilevato che le conclusioni cui era pervenuta la giurisprudenza ordinaria, oltre che coerente con le decisioni della Corte Costituzionale, doveva ritenersi adeguatrice ai precetti costituzionali", ha poi rilevato come il pronunziato dei giudici costituzionali facesse, "riferimento, evidentemente, al rilievo secondo cui sarebbe illogico attribuire all'inosservanza delle garanzie procedurali conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare" (così in motivazione sempre: Cass. 3 aprile 2003 n. 5213 cit.).

13. Le argomentazioni svolte offrono le coordinate per la soluzione della controversia sottoposta all'esame di queste Sezioni Unite.

13.1 E invero l'applicabilità da un lato dell'art. 7 stat. lav. ad ogni dirigente e l'identità sul piano degli effetti di un licenziamento non preceduto dalla procedura contestativa a quello privo di "giustificatazza" (cfr. per la non equiparabilità del licenziamento privo di giustificato motivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 al licenziamento privo di "giustificatazza", per il quale può rilevare qualsiasi motivo di licenziamento, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente cfr. per tutte: Cass. 19 agosto 2005 n. 17039 cui adde Cass. 14 giugno 2006 n. 13719; Cass. 11 luglio 2002 n. 10113; Cass. 20 novembre 2000 n. 14974) inducono ad accogliere - in un'ottica decisoria volta ad esaminare congiuntamente i due motivi del ricorso in ragione della loro connessione ed interdipendenza sul piano logico-giuridico che ne impone una trattazione unitaria - il ricorso del Ma., essendo, da un lato, non controverso tra le parti che il recesso datoriale non è stato preceduto dalla contestazione degli addebiti allo stesso Ma., e non potendosi dubitare, dall'altro, che quest'ultimo ricoprì, per i compiti assegnatigli e per l'elevata funzione svolta (di "dirigente responsabile dell'unità di staff dell'Amministratore Unico dell'Ac.Pu."), una posizione che - come ha precisato l'impugnata sentenza - lo poneva in stretto e diretto contatto con il titolare dei Poteri gestori del suddetto Ente, del quale era il primo collaboratore e del quale non poteva non godere di totale fiducia.

13.2. In tale contesto fattuale - del quale in questa sede di legittimità non è consentita alcuna rivisitazione - meritano accoglimento le censure del ricorrente. Con dette censure, infatti, con le quali - deducendosi un vizio di motivazione e contestualmente una violazione di legge (in relazione alla portata ed alle ricadute scaturenti da una non corretta applicazione dell'art. 7 stat. lav.) - viene addebitata alla sentenza impugnata di avere, dopo il riconoscimento dell'applicabilità dell'art. 7 stat. lav. al Ma., quale dirigente dell'Ac., tenuto ugualmente conto, con una contraddittorietà logico-giuridica, dei fatti posti a base del recesso, al fine di negare al suddetto Ma. il trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva nel caso di ingiustificato recesso, finendo in tal modo per considerare e valutare, come accertati e sanzionabili, addebiti in relazione ai quali non si è avuto alcun contraddittorio (per la statuizione che nell'ipotesi di licenziamento di dirigente senza rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 stat. lav. siano dovuti oltre che l'indennità di mancato preavviso anche le indennità aggiuntive previste per le ipotesi di licenziamento ingiustificato cfr.: Cass. 19 dicembre 1997 n. 12902, che evidenzia l'equiparabilità della 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).

14. Per concludere il ricorso va accolto nei sensi e nei limiti sopra precisati e la impugnata sentenza va cassata.

Ai sensi dell'art. 384 c.p.c. essendo necessari nuovi accertamenti di fatto, per quanto attiene all'esame delle pretese economiche avanzate in giudizio dal Ma., la causa va rimessa in sede di gravame ad un diverso giudice, che si designa nella Corte d'appello di Lecce, che nel prosieguo della presente controversia dovrà attenersi agli enunciati principi.

15. Al giudice di rinvio va rimessa anche la statuizione sulle spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Lecce anche per le spese del presente giudizio di cassazione.