

LE PRONUNCE

1. Il datore deve provare la giustificatazza del recesso

Di fronte alla domanda di impugnativa del licenziamento da parte del dirigente, basata sulla causa petendi di illegittimità per difetto delle giustificazioni addotte da parte datoriale, è di quest'ultima l'onere di dimostrare la ricorrenza della giustificatazza quale elemento fondante il legittimo esercizio del potere di recesso, senza alcun onere sostitutivo del lavoratore sul piano dell'allegazione e della prova.

Cassazione, sentenza 87 del 4 gennaio 2019

2. Indennità supplementare con giustificatazza dell'atto

La disciplina limitativa del potere di licenziamento, prevista dalla legge 604/1966 (articolo 10) e dallo Statuto dei lavoratori, non è applicabile ai dirigenti convenzionali. Ne consegue che, per l'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dirigenziale, bisogna far riferimento alla nozione contrattuale di giustificatazza della risoluzione, che si discosta, sia sul piano soggettivo che oggettivo, da quella di giustificato motivo, trovando la sua ragion d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in virtù delle mansioni affidate, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda.

Cassazione civile, ordinanza 27199 del 26 ottobre 2018

3. Le tutele sono limitate per i dirigenti convenzionali

La disciplina limitativa del potere di licenziamento non è applicabile ai dirigenti

convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, a eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente.

Cassazione, sentenza 23894 del 2 ottobre 2018

4. La tutela è piena per gli pseudo-dirigenti

Qualora il lavoratore, seppure nominativamente indicato come dirigente (e con attribuzione di un omologo trattamento), non rivesta nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo ai dirigenti convenzionali e, dunque, sia qualificabile come pseudo-dirigente, all'applicazione delle garanzie procedurali previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori devono seguire le conseguenze previste, secondo le norme ordinarie, per qualsiasi lavoratore subordinato.

Tribunale di Venezia, sentenza del 6 agosto 2018

5. Licenziamento legittimo con ragioni oggettive

Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa la continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 della Costituzione.

Cassazione, sentenza 12668 del 20 giugno 2016