Corte di Cassazione – Sentenza n. 5213 del 3 aprile 2003

Il licenziamento disciplinare del dirigente deve essere preceduto dalla contestazione scritta dell'addebito ai sensi dell'art. 7 L.. 300/70. Tali garanzie procedimentali , si applicano anche al licenziamento del dirigente, a prescindere dalla sua posizione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, qualora il datore di lavoro addebiti un comportamento negligente, o in senso lato colpevole, per escludere il diritto del medesimo al preavviso o all'indennità supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in casi di licenziamento ingiustificato.
La violazione dell'art.7 non comporta la nullità del licenziamento, ma solo il riconoscimento del diritto del dirigente al preavviso e all'indennità supplementare.

MASSIMA

Le garanzie procedimentali dettate dall'art,. 7, commi 2 e 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini della irrogazione di sanzioni disciplinari 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 alle 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.

Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro,

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Pretore di Napoli, A. S., premesso di avere lavorato alle dipendenze dell'Istituto di Vigilanza Partenopea Combattenti e Reduci s.r.l. in qualità di dirigente e con mansioni inerenti alla gestione del personale, impugnava il licenziamento intimatogli in data 25.6.1996, con cui - a suo dire - gli erano state genericamente contestate alcune mancanze disciplinari, consistite in un atteggiamento assenteista. Deduceva la violazione della procedura di contestazione di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 e conseguentemente chiedeva la declaratoria della continuità del rapporto, con la condanna della datrice di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate; in subordine chiedeva l'accertamento della ingiustificatezza del recesso ai sensi del c.c.n.l. per i dirigenti delle imprese industriali, con la conseguente condanna della società al

pagamento dell'indennità supplementare, nonché dell'indennità di mancato preavviso e del t.f.r. Chiedeva inoltre il pagamento della somma di L. 21.958.806, a titolo di retribuzione di giugno 1996, rateo di tredicesima e rateo di ferie.

La società convenuta, costituendosi in giudizio chiedeva il rigetto della domanda, in particolare deducendo che al licenziamento del dirigente non era applicabile l'art. 7 della L. n. 300/1970 e che il recesso aveva comunque a suo fondamento una giusta causa.

Il Pretore dichiarava la nullità del recesso, ritenuta l' applicabilità delle garanzie di cui all'art. 7 dello statuto dei lavoratori all'intera categoria dei dirigenti e rilevato che, comunque, nella specie tale applicabilità doveva ritenersi anche in base ai criteri indicati da Cass. S. U. n. 6041/1995, dato che A. S. non aveva rivestito funzioni di top manager o alter ego dell'imprenditore e non poteva ritenersi sottratto a concreti poteri di disciplina da parte del datore di lavoro. In conseguenza dell'inapplicabilità dell'art. 18 L. n. 300/1970, dichiarava la giuridica continuità del rapporto di lavoro in applicazione dei principi generali in materia di nullità e condannava la convenuta al pagamento delle retribuzioni nel frattempo maturate.

La sentenza era appellata dalla datrice di lavoro. A. S. resisteva a tale appello e proponeva appello incidentale condizionato al fine di riproporre le domande proposte in via subordinata in primo grado. Peraltro proponeva anche appello autonomo al fine di lamentare l'omessa pronuncia riguardo alla domanda diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione del giugno 1996 e dei ratei di tredicesima e di ferie
Contro questa sentenza A. S. propone ricorso per cassazione articolato in due motivi di censura.

La società intimata resiste con controricorso e contestualmente propone ricorso incidentale, con un atto contenente due motivi di censura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso principale e quello incidentale devono essere riuniti, in quanto aventi ad oggetto la stessa sentenza.
Con il primo motivo il ricorrente in via principale denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2094 e 2095 c.c., dell'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300 e dell'art. 2118 c.c., unitamente a carenza e contraddittorietà di motivazione. Sostiene che sussiste anche nei confronti dei dirigenti il potere disciplinare del datore di lavoro, in ragione della appartenenza degli stessi alla categoria dei lavoratori subordinati, e che, in ogni caso, deve ritenersi configurabile l'esercizio del potere disciplinare - con la conseguente applicabilità delle garanzie di cui all'art. 7, 2° e 3° comma, L. n. 300/1970, anche in caso di licenziamento disciplinare - al personale della media e bassa dirigenza, il quale non è effettivamente riconducibile alla nozione legale di dirigente, in quanto non munito della relativa ampiezza di potere gestorio e del ruolo di alter ego dell'imprenditore.

Con il secondo motivo denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1375, 1453, 1455, 2118 c.c., nonché dell'art. 1367 c.c., in relazione agli artt. 19 e 22 del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende industriali 3.10.1989, come modificato dagli accordi del 18.2.1992, nonché degli artt. 115 e 116 c.p.c., unitamente a carenza e contraddittorietà di motivazione. Lamenta che il giudice di merito abbia desunto dalla normativa contrattuale una nozione di giustificatezza del licenziamento non coincidente con quella indicata dalla giurisprudenza di legittimità, per l'assenza di ogni riferimento al principio della gravità dell'inadempimento (art. 1455 c.c.), e al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.). Il medesimo giudice, solo incorrendo in vizio di motivazione e violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale era potuto pervenire a conclusioni in contrasto con la normativa collettiva (dal ricorrente testualmente richiamata), la quale, nell'introdurre il limite della motivazione e, di conseguenza, della giustificatezza nell'esercizio del potere di recesso, ha obbligato il datore di lavoro a non risolvere il rapporto (a parte le ipotesi di ragioni inerenti all'organizzazione produttiva) se non a fronte di un comportamento colpevole del dirigente che vanifichi l'interesse del creditore a ricevere la prestazione. Sotto altri profili lamenta il contrasto con le risultanze istruttorie degli accertamenti compiuti dal giudice di merito relativamente alle sue mansioni.
Con il primo motivo del ricorso incidentale l'Istituto di Vigilanza Partenopea Combattenti e Reduci denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 329 c.p.c. e carenza di motivazione. Osserva che non poteva ritenersi formato il giudicato interno circa la qualificabilità di Alessandro S. come dirigente medio o addirittura "mini", in quanto la parte aveva appellato integralmente la sentenza impugnata, e la statuizione pretorile secondo cui il lavoratore non era un top manager non costituiva una parte autonoma della sentenza, afferente una questione non investita dal gravame. D'altra parte, mentre il giudice d'appello non aveva fornito alcuna motivazione in ordine alla ritenuta formazione del giudicato sul punto in questione, in realtà la società datrice di lavoro aveva lamentato che l'avere considerato Alessandro S. non un top manager era il risultato di un'interpretazione volutamente forzata delle risultanze istruttorie. Con il secondo motivo denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2118 e 2119 c.c., unitamente a carenza e contraddittorietà di motivazione. Lamenta la mancanza di motivazione circa la ritenuta insussistenza di una giusta causa, nonostante l'accertamento di fatti integranti una grave violazione del rapporto fiduciario, e la violazione dell'art. 2119 c.c., che in relazione ai dirigenti richiede una verifica penetrante circa la sussistenza della giusta causa, per la delicatezza e l'ampiezza delle loro mansioni e la particolare natura del vincolo fiduciario.
Il primo motivo del ricorso principale ripropone la problematica dell'applicabilità o meno al licenziamento dei dirigenti d'azienda delle garanzie procedimentali previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.
Come è noto, a seguito della sentenza della Corte costituzionale 25 luglio 1989 n. 427, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del 2° e 3° comma dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori, "nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti", e in riferimento al principio, sancito da Cass., Sez. Un., 1° giugno 1987 n. 4823, secondo cui dette garanzie procedimentali si applicano a qualsiasi licenziamento "ontologicamente" disciplinare (in quanto motivato da un determinato comportamento del lavoratore, a lui addebitabile a titolo di colpa, intesa in senso

generico), si era cominciato a formare un orientamento di questa Sezione lavoro nel senso dell'applicabilità delle medesime garanzie anche a favore dei dirigenti. Si era ritenuto, infatti, che la citata sentenza della Corte costituzionale contenesse, in ragione della sua motivazione, l'affermazione di un principio di carattere generale, applicabile a qualsiasi licenziamento disciplinare: in particolare la pronuncia evidenziava una vis expansiva dell' art. 7, che imponeva di interpretare la norma in modo da meglio adeguarla ai principi costituzionali e quindi di ritenerla applicabile anche al licenziamento disciplinare dei dirigenti (cfr. Cass. 28 novembre 1991 n. 12758, 5 dicembre 1991 n. 13097, 6 luglio 1992 n. 8205, 13 novembre 1992 n. 12223, 17 marzo 1993 n. 3146, 15 febbraio 1995 n. 1641). Tuttavia la questione venne rimessa all'esame delle Sezioni unite a seguito di un'ordinanza della Sezione lavoro, con la quale si rilevava che la specifica questione interpretativa coinvolgeva una questione di principio di particolare importanza circa gli effetti delle pronunce della Corte costituzionale: in sostanza si prospettava il problema della compatibilità del procedimento interpretativo appena ricordato con i principi relativi all'efficacia delle pronunce della Corte costituzionale, e, in particolare, con quello secondo cui il giudice ordinario non può estendere gli effetti di una pronuncia di incostituzionalità a norme diverse da quelle dichiarate incostituzionali.
Le Sezioni unite, con la sentenza 29 maggio 1995 n. 6041, sono pervenute a una conclusione opposta a quella delle citate pronunce della Sezione lavoro, attribuendo il massimo rilievo ai caratteri di specificità del rapporto di lavoro dei dirigenti e, in particolare, rilevando che allo stesso non è "connaturale" il rapporto disciplinare, a causa della scarsa compatibilità con le sue caratteristiche della relazione potere disciplinare-responsabilità disciplinare e dello svolgimento di un procedimento disciplinare; ne consegue (in assenza di particolari discipline contrattuali collettive prevedenti sanzioni disciplinari o un procedimento disciplinare, oppure l'applicabilità della stessa normativa legale limitativa dei licenziamenti) la non qualificabilità in termini disciplinari del licenziamento per giusta causa o con preavviso del dirigente, ancorché fornito di una motivazione in ottemperanza alla prescrizione in tal senso della disciplina contrattuale collettiva, anche perché sarebbe incongruo un sistema disciplinare in cui l'unica sanzione è rappresentata dal licenziamento. Con riferimento al particolare profilo che aveva dato occasione alla loro investitura, le Sezioni unite hanno, poi, osservato che occorre guardare al dispositivo delle sentenze della Corte costituzionale per identificare i loro effetti sul tessuto normativo e stabilire quale sia la norma vigente, mentre la loro motivazione esaurisce la sua funzione nel fornire la ragione socio-giuridica della decisione (e quindi, da questo punto di vista, è assimilabile ai lavori preparatori di una legge).
Considerato anche il rilievo che successivamente le è stato attribuito, deve poi ricordarsi la puntualizzazione, contenuta nella sentenza in esame, che le sue analisi e le sue conclusioni riguardavano la figura del dirigente propriamente detto e non il c.d. pseudo-dirigente, o dirigente meramente convenzionale, nel quale le mansioni concretamente attribuite e svolte non hanno le caratteristiche del rapporto propriamente dirigenziale, cioè del rapporto di lavoro di colui che appartiene alla categoria collocata al vertice della organizzazione aziendale, che svolge mansioni tali da improntare la vita dell'azienda, con scelte di respiro globale, in relazione ad una collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro, del quale è un alter ego e dal quale riceve direttive di carattere generale che attua con ampia autonomia, esercitando i poteri propri dell'imprenditore.

Nella successiva giurisprudenza della Sezione lavoro il principio della non configurabilità di una responsabilità disciplinare nei confronti dei dirigenti d'azienda è stato talvolta richiamato nell'ambito delle argomentazioni poste a sostegno della tesi della non omogeneità tra la nozione legale di giustificativo motivo di licenziamento e quella di "giustificatezza" (in base agli accordi contrattuali collettivi in materia) del licenziamento dei dirigenti (Cass. 12 ottobre 1996 n. 8934), ma il medesimo principio, e quello - per le Sezioni unite - correlato della (normale) non configurabilità di un licenziamento disciplinare dei dirigenti, non appaiono essersi affermati in maniera chiara e incondizionata con riferimento alla specifica materia dei licenziamenti potenzialmente qualificabili come ontologicamente disciplinari e alla complessiva categoria dei dirigenti. Infatti nelle successive, sia pur non numerose, pronunce si è dato particolare rilievo ai passi della motivazione della sentenza delle S.U. relative all'applicabilità dei principi ivi enunciati ai soli dirigenti veri e propri posti al vertice dell' organizzazione aziendale, e si è così in sostanza presupposta la non applicabilità dei principi enunciati dalle S.U. alla media e bassa dirigenza (Cass. 27 novembre 1997 n. 12001, 11 febbraio 1998 n. 1434; cfr. anche Cass. 26 febbraio 2000 n. 2192 e 21 luglio 2001 n. 9950). In questa maniera ai fini in esame si è intaccata l'unitarietà della categoria dei dirigenti, perché tratti caratterizzanti della stessa - come risulta dall'ampia giurisprudenza di questa stessa Corte formatasi soprattutto, ma non solo, in relazione alle controversie in materia di inquadramento - trovano specificazione anche nelle previsioni della contrattazione collettiva dei vari settori produttivi (ove in concreto applicabile ai singoli rapporti), stante anche il riferimento alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 2095 c.c. (cfr. Cass. 10 settembre 1988 n. 5154, 8 marzo 1990 n. 1877, 9 giugno 1990 n. 5608, Cass. 3 aprile 1992 n. 4103, 25 febbraio 1994 n. 1899, 23 marzo 1998 n. 3056, 30 dicembre 1999 n. 14738; cfr. anche Cass. 29 aprile 1981 n. 2637 e 15 febbraio 1992 n. 1836, che riguardano la rilevanza della appartenenza alla categoria di dirigente ai fini dell'inapplicabilitità della normativa legale limitativa dei licenziamenti) 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 (Cass. 3 aprile 1992 n. 4103, cit., 25 febbraio 1994 n. 1899, 28 dicembre 1998 n. 12860; cfr., anche Cass. 21 marzo 1980 n. 1922 e Cass. 15 febbraio 1992 n. 1836 cit., a proposito del licenziamento dei dirigenti minori). A integrazione dell'esposto quadro giurisprudenziale, deve peraltro ricordarsi che una recente sentenza (Cass. 12 novembre 1999 n. 12571), richiamandosi ai principi di cui a S.U. n. 6041/1995, ha ritenuto l'inapplicabilità in genere della disciplina limitativa dei licenziamenti ai dirigenti non di vertice, mentre per un'altra ancora più recente sentenza (Cass. 12 settembre 2002 n. 13326) il riconoscimento della qualifica di dirigente in difetto della corrispondenza della stessa alle mansioni effettivamente svolte non può ritenersi in contrasto con norme imperative o l'ordine pubblico, pur se presenta anche aspetti sfavorevoli per il lavoratore, nel caso in cui la relativa pattuizione risponda ad un apprezzabile interesse delle parti e non abbia finalità elusive di norme imperative (nella specie è stata ritenuta valida l'apposizione di un termine al rapporto).

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 (così come in seguito ritenuto da Cass. 23 marzo 1998 n. 3056, cit., ai fini dell' applicabilità della disciplina legale limitativa dei licenziamenti). Infatti le S.U., lungi dall'invitare il giudice di rinvio a compiere gli accertamenti necessari al fine di stabilire i precisi caratteri dello specifico rapporto dirigenziale ai fini dell'applicazione del principio di diritto enunciato - che fa generico riferimento al "rapporto di lavoro dei dirigenti industriali" -, si sono limitate a rilevare che non era controverso che il resistente fosse un "dirigente propriamente detto". Invece Cass. n. 1434/1998, cit., nel cassare la sentenza impugnata che aveva ritenuto applicabile l'art. 7 al licenziamento di un dirigente, ha sottolineato come la pronuncia di merito avesse omesso ogni accertamento in ordine alla qualità di dirigente propriamente detto o meno del lavoratore e, nell' enunciato principio di diritto, ha affermato che l'inapplicabilità dell'art. 7 riguarda solo il rapporto di lavoro dei dirigenti che si trovano in posizione apicale.
In definitiva, l'esposto quadro giurisprudenziale giustifica un riesame della questione. Questo collegio ritiene di dover fare riferimento, al riguardo, alla complessiva categoria dirigenziale, la quale, in linea di massima, rileva nella sua unitarietà non solo ai fini dell'applicazione delle discipline contrattuali ma anche ai fini dell'applicazione delle norme di legge che fanno riferimento alla relativa qualifica. Non è peraltro necessario approfondire in questa sede la problematica della rilevanza della qualifica dirigenziale riconosciuta senza l'attribuzione di funzioni adeguate di per sé a dar luogo al relativo diritto, poiché il ricorrente non ha posto a base della sua domanda la contestazione dell'appartenenza alla categoria dirigenziale e comunque non è stata impugnata la statuizione sul punto del giudice di appello, essendo si limitato il ricorrente a dedurre l'applicabilità, comunque, dell'art. 7 L. n. 300/1970 ai dirigenti non di vertice e l'azienda a censurare la statuizione del giudice di appello nella sola parte in cui ha ritenuto già formato il giudicato sulla non appartenenza di Alessandro S. al novero dei top manager.
E' opportuno prendere preliminarmente 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.
In realtà dubbi di tal genere non sembrano fondati. E' certamente incontestabile che l'esistenza di una pronuncia della Corte costituzionale dichiarativa della illegittimità costituzionale di una determinata disposizione di legge non autorizza, in linea di principio, l'autorità giudiziaria a disapplicare una diversa disposizione di legge, ancorché possa essere evidente la sua

illegittimità costituzionale per la ricorrenza delle stesse ragioni alla base della sentenza della Corte costituzionale. Tale conclusione, peraltro, riguarda il caso di norme poste da disposizioni di legge distinte e, in ogni caso, presuppone che non sia possibile pervenire, sul piano interpretativo, a una lettura della disposizione di legge conforme ai principi costituzionali, perché in tale ultimo caso, deve invece farsi applicazione del diverso principio, ripetutamente enunciato dalla Corte costituzionale e recepito anche da questa Corte, secondo cui i principi costituzionali costituiscono un basilare criterio di interpretazione della legge e il giudice, ogni volta che ciò sia possibile, deve procedere ad una interpretazione coerente con gli stessi, piuttosto che proporre la questione di illegittimità costituzionale davanti al giudice delle leggi.
Nel caso in esame sia il tenore dell'art. 7, sia il tenore del complessivo dibattito dottrinale e giurisprudenziale, sia il modo di affrontare la questione da parte della Corte costituzionale e il tenore delle sue pronunce, dimostrano che la questione della applicabilità delle garanzie procedimentali di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 7 L. 300/1970 ai licenziamenti c.d. ontologicamente disciplinari, cioè fondati sull'addebito al lavoratore di comportamenti in contrasto con i suoi doveri, è senza forzature qualificabile come questione risolvibile sul piano meramente interpretativo. In particolare, può ricordarsi che la Corte costituzionale con la sentenza 30 novembre 1982 n. 204 ha manifestato chiaramente il convincimento che la questione sottopostale dell'applicabilità delle garanzie di cui a primi tre commi dell'art. 7 ai licenziamenti disciplinari, per i quali la normativa legislativa o contrattuale non richiami dette disposizioni, fosse risolvibile sul piano interpretativo, visto che - peraltro in coerenza con il tenore della motivazione - ha emesso una pronuncia interpretativa di accoglimento ("dichiara l'illegittimità costituzionale dei comma 1°, 2° e 3° dell' art. 7 …. interpretati nel senso che ….", in connessione con la poco precedente pronuncia di segno contrario Casso, Sez. Un., 28 marzo 1981 n. 1781. Un pieno riconoscimento della natura interpretativa delle questioni dibattute è contenuto nella pronuncia delle Sezioni unite l° giugno 1987 n. 4823 sulla rilevanza al fini in questione dei c.d. licenziamenti ontologicamente disciplinari. Al riguardo è sufficiente ricordare che le Sezioni unite dichiaratamente attribuirono a detta sentenza della Corte costituzionale una portata sostanziale maggiore di quella risultante dal suo dispositivo (di tenore correlato ai termini in cui storicamente si era verificato un contrasto tra le pronunce della Cassazione e a quelli della loro composizione da parte delle sezioni unite), al fine di dare attuazione alle più profonde ragioni alla base della pronuncia della stessa, in applicazione del canone ermeneutico secondo cui le leggi devono essere interpretate in conformità ai principi costituzionali. Può anche ricordarsi che la Corte costituzionale nella sentenza 26 maggio 1995 n. 193 ha dato per scontato che la sentenza n. 427 del 1989 potesse rilevare anche in relazione a rapporti di lavoro domestico, i quali sono (tuttora) regolati dal principio del licenziamento ad nutum, ma certo non sono rapporti di lavoro con imprese aventi meno di sedici dipendenti.
Circa il merito della questione si osserva quanto segue.
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 - anzi, si potrebbe dire, ritenuti palesi e incontestabili - 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., Sez. Un., 5 novembre 1987 n. 8189 (sentenza che, rappresentando il c.d. 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 (Cass. 22 aprile 1997 n. 3450, 23 marzo 1998 n. 3045, 3 ottobre 1998 n. 9835, 26 giugno 1999 n. 6646, 23 ottobre 2000 n. 13959), 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 concretamente previste dalla contrattazione collettiva e dal codice disciplinare predisposto dal datore di lavoro. Del resto, le stesse Sezioni unite con la sentenza del 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 c.d. 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, alfine 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 l° 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 - potere che implica un rapporto di supremazia per cui un soggetto (normalmente, ma non necessariamente, il datore di lavoro) può, con un suo atto unilaterale, determinare conseguenze in senso lato negative (quali quelle insite nelle sanzioni disciplinari) nella sfera soggettiva di un altro soggetto (il prestatore di lavoro) in ragione di un comportamento negligente o colpevole di quest'ultimo - 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 c.d. stabilità obbligatoria dei relativi rapporti disciplinata dalla contrattazione collettiva, risulta confermata da una delle più recenti pronunce di questa Corte in materia di c.d. 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 le conclusioni cui era pervenuta la giurisprudenza ordinaria, oltre che coerente con le decisioni della Corte costituzionale, doveva ritenersi adeguatrice ai precetti costituzionale (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).
In conclusione, può formularsi il seguente principio di diritto: "le garanzie procedimentali dettate dall'art. 7, 2° e 3° comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini dell'irrogazione di sanzioni disciplinari 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 all'indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato; la violazione di dette garanzie comporta la non valutabilità dei comportamenti irritualmente posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare".
Deve ritenersi fondata la censura di cui al primo motivo del ricorso principale, perché il giudice di appello, in contrasto con il principio sopra enunciato, ha escluso l'applicabilità nei confronti dei dirigenti delle garanzie procedimentali previste dai commi 2° e 3° del citato art. 7. D'altra parte, lo stesso giudice ha accertato che nella specie il dirigente è stato licenziato con la motivazione di avere tenuto comportamenti in contrasto con i suoi doveri professionali e questo accertamento di fatto non è stato censurato in questa sede (al contrario, nel controricorso-ricorso incidentale è ribadito che il licenziamento era basato sulla contestazione di comportamenti in contrasto con i doveri del dipendente e incidenti sul rapporto fiduciario). Che, poi, non vi sia stata previa contestazione dell' addebito - oltre che pacifico - è stato accertato già dal giudice di primo grado e non più posto in discussione. Ne consegue, quanto alla condanna al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, la mera correzione della motivazione della sentenza impugnata, visto che la spettanza del relativo diritto deve essere riconosciuta in base alla violazione del secondo comma dell'art. 7 L. n. 300/1970, la quale ha rilievo preliminare e assorbente. Ne deriva, invece, la cassazione della sentenza impugnata quanto al rigetto della domanda avente ad oggetto l'indennità supplementare.

Rimangono assorbiti il secondo motivo del ricorso principale e i due motivi del ricorso incidentale.
Il giudice di rinvio, specificato in dispositivo, farà applicazione, per quanto di ragione, del principio di diritto già indicato e provvederà anche in merito alle spese di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il primo motivo del ricorso principale, assorbito l'altro motivo del ricorso principale e il ricorso incidentale;
cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa anche per le spese alla Corte d'Appello di Salerno.

Così deciso in Roma il 13 novembre 2002.

Depositata in Cancelleria il 3 aprile 2003.