La Corte di giustizia applica ai dirigenti la disciplina del licenziamento collettivo

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

13 febbraio 2014, causa c-596/12 — *Pres.* Silva de Lapuerta — *Rel.* Bonichot — Commissione Europea c. Repubblica Italiana

Licenziamento - Licenziamento collettivo - Esclusione dei dirigenti dalla procedura preventiva - Violazione degli artt. 1 e 2 della direttiva n. 98/59 del 20 luglio 1998.

[Legge 23 luglio 1991, n. 223]

La disciplina del licenziamento collettivo prevista dalla legge n. 223 del 1991 esclude i dirigenti, così violando la direttiva n. 98/59 che dispone per tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, una consultazione preventiva finalizzata ad evitare o ridurre i licenziamenti.

Sentenza

1. - Con il suo ricorso, la Commissione europea chiede alla Corte di constatare che, avendo escluso la categoria dei «dirigenti» dall'ambito di applicazione della procedura di mobilità prevista dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 della legge del 23 luglio 1991 n. 223, recante norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (Supplemento ordinario alla G.U.R.I. n. 175, del 27 luglio 1991), nella versione applicabile alla presente causa (in prosieguo: la «legge n. 223/1991»), la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi imposti dall'art. 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (G.U. legge 225, pag. 16).

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

2. - I considerando 2 e 3 della direttiva n. 98/59 enunciano quanto segue:
«(2) considerando che occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità;
(3) considerando che, nonostante un'evoluzione convergente, sussistono differenze tra le disposizioni in vigore negli Stati membri della Comunità per quanto riguarda le modalità e la procedura dei licenziamenti collettivi e le misure che possono attenuare per i lavoratori le conseguenze di tali licenziamenti».
3. - Collocato nella sezione I, rubricata «Definizione e campo di applicazione», l'articolo 1 di tale direttiva prevede quanto segue:
«1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:
a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:
i) per un periodo di 30 giorni:
— almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
[...]
ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;
b) per rappresentanti dei lavoratori si intendono i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalla pratica in vigore negli Stati membri.
[...]
2. La presente direttiva non si applica:
a) ai licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro a tempo determinato o per un compito determinato, a meno che tali licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine o dell'espletamento del compito previsto nei suddetti contratti;
b) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico (o, negli Stati membri in cui tale nozione è sconosciuta, degli enti equivalenti);
c) agli equipaggi di navi marittime».
4. - L'art. 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva 98/59 stabilisce quanto segue:
«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.
2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione [o] la riconversione dei lavoratori licenziati.
[...]».

5. - L'art. 5 di tale direttiva così dispone:
«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o [di] favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori».

Diritto italiano

6. - L'art. 2095 del codice civile italiano distingue quattro categorie di lavoratori, ossia i «dirigenti», i «quadri», gli «impiegati» e gli «operai».
7. - La direttiva n. 98/59 è stata recepita attraverso la legge n. 223/1991. La procedura di licenziamento collettivo è disciplinata all'art. 4 di tale legge, rubricato «Procedura per la dichiarazione di mobilità», nei seguenti termini:
«1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.
2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al co. 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. [...]
3. La comunicazione di cui al co. 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. [...]
[...]
5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al co. 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.
[...]
9. Raggiunto l'accordo sindacale [...], l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. [...]
[...]».
8. - Ai sensi dell'art. 24, co. 1, della legge n. 223/1991, rubricato «Norme in materia di riduzione del personale»:
«Le disposizioni di cui all'art. 4, co. da 2 a 12 e 15 *bis*, e all'art. 5, co. da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione».

Procedimento precontenzioso

9. - Con lettera del 29 maggio 2008, la Commissione ha invitato la Repubblica italiana a presentare osservazioni in merito alla propria legislazione di recepimento delle procedure di tutela dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo previste dalla direttiva n. 98/59. Secondo la Commissione, l'esclusione dall'ambito di applicazione della procedura di licenziamento collettivo prevista dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 in danno di una categoria di lavoratori, designata dalla legge italiana con il termine «dirigenti», non è conforme all'art. 1, paragrafo 2, della direttiva n. 98/59.
10. - Con nota del 7 agosto 2008, la Repubblica italiana ha presentato osservazioni alla Commissione. Non essendo stata soddisfatta da tale risposta, la Commissione ha avviato la procedura di cui all'art. 226 Ce. Con lettera del 26 giugno 2009, essa ha messo in mora la Repubblica italiana invitandola a presentare osservazioni e, con lettera di messa in mora complementare del 30 settembre 2011, ha esteso la portata degli addebiti all'art. 1, paragrafo 1, della direttiva n. 98/59.
11. - Ancora non convinta dalle risposte della Repubblica italiana, la Commissione ha emesso, il 22 giugno 2012,

un parere motivato, invitando la Repubblica italiana a conformarvisi entro un termine di due mesi.
12. - Con lettera del 3 agosto 2012, la Repubblica italiana ha chiesto la proroga di tale termine. La Commissione ha respinto la richiesta con la motivazione che essa non soddisfaceva le condizioni a tal fine previste. In seguito, non essendole pervenuta alcuna ulteriore comunicazione, la Commissione ha deciso di presentare l'odierno ricorso.

Sul ricorso

13. - La Commissione rimprovera alla Repubblica italiana, in sostanza, di essere venuta meno agli obblighi imposti dall'art. 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva n. 98/59, in quanto gli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 escludono una categoria di lavoratori dall'ambito di applicazione della procedura di licenziamento collettivo prevista dall'art. 2 di tale direttiva.
14. - La Commissione sostiene che la direttiva n. 98/59, il cui ambito di applicazione si estende a tutti i lavoratori senza eccezione, non risulta correttamente recepita dalla legislazione nazionale in esame, la quale ammette a beneficiare delle garanzie da essa previste unicamente gli operai, gli impiegati e i quadri, escludendo i dirigenti. Essa ritiene che la normativa e i contratti collettivi italiani riguardanti specificamente i dirigenti non colmino tale lacuna.
15. - La Repubblica italiana osserva che le disposizioni della normativa italiana di cui è causa costituiscono disposizioni «più favorevoli» ai sensi dell'art. 5 della direttiva suddetta.
16. - Occorre ricordare che, armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi, il legislatore comunitario ha inteso, nel medesimo tempo, garantire una protezione di livello comparabile dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e uniformare gli oneri che tali norme di tutela comportano per le imprese della Comunità (v. sentenze dell'8 giugno 1994, Commissione/Regno Unito, c-383/92, Racc. pag. I-2479, punto 16, e del 12 ottobre 2004, Commissione/Portogallo, c-55/02, Racc. pag. I-9387, punto 48). Pertanto, la nozione di «lavoratore» di cui all'art. 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva n. 98/59 non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri, bensì ha una portata comunitaria (v., in tal senso, sentenza Commissione/Portogallo, cit., punto 49).
17. - A tal riguardo, la suddetta nozione deve essere definita in base a criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. In quest'ambito, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un altro soggetto e sotto la direzione di quest'ultimo, prestazioni in contropartita delle quali percepisce una retribuzione (v., per analogia, sentenza dell'11 novembre 2010, Danosa, c-232/09, Racc. pag. I-11405, punto 39 e la giurisprudenza *ivi* citata).
18. - Nel caso di specie è indiscusso, da un lato, che la categoria dei «dirigenti» ricomprende persone inserite in un rapporto di lavoro come quello descritto al punto precedente e, dall'altro, che l'art. 4, paragrafo 9, della legge n. 223/1991 si riferisce soltanto agli operai, agli impiegati e ai quadri, con esclusione dei «dirigenti». Ne consegue che, come sostenuto dalla Commissione nel suo ricorso, la normativa italiana in esame può essere intesa nel senso che non impone al datore di lavoro di seguire la procedura di licenziamento collettivo per quanto concerne taluni lavoratori.
19. - Infatti, dalla documentazione versata agli atti della Corte risulta che, in Italia, tale interpretazione è fatta propria sia dall'amministrazione che dalla Corte Suprema di cassazione, circostanza questa non contestata dalla Repubblica italiana.
20. - Tuttavia, quest'ultima sostiene che la normativa e i contratti collettivi riguardanti specificamente i dirigenti, i quali garantiscono loro una tutela di carattere economico in caso di licenziamento, rappresentano norme più favorevoli ai lavoratori ai sensi dell'art. 5 della direttiva n. 98/59, con la conseguenza che detto Stato membro non sarebbe venuto meno agli obblighi che gli incombono.
21. - Per respingere tale argomento è sufficiente ricordare che la direttiva 98/59 persegue lo scopo di ravvicinare le disposizioni nazionali relative alla procedura da seguire in caso di licenziamenti collettivi (sentenza del 10 dicembre 2009, Rodríguez Mayor e a., c-323/08, Racc. pag. I-11621, punto 51). A tal fine, l'art. 2, paragrafo 1, di detta direttiva stabilisce l'obbligo, per il datore di lavoro, di procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori qualora preveda di effettuare licenziamenti collettivi. Tali consultazioni devono vertere, in particolare, sulla possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti collettivi previsti (sentenza del 10 settembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., c-44/08, Racc. pag. I-8163, punti 39 e 47).
22. - Quindi, la direttiva n. 98/59 sarebbe parzialmente privata del suo effetto utile in caso di mancata attuazione della procedura di consultazione nei confronti di taluni lavoratori, a prescindere, peraltro, dalle misure sociali di accompagnamento che siano previste in loro favore per attenuare le conseguenze di un licenziamento collettivo.
23. - Ciò è tanto più vero ove si consideri che la direttiva n. 98/59, fatta eccezione per i casi tassativamente previsti al suo art. 1, paragrafo 2, non ammette, né in modo

esplicito né in modo tacito, alcuna possibilità per gli Stati membri di escludere dal suo ambito di applicazione questa o quella categoria di lavoratori.
24. - In considerazione di quanto precede, occorre dichiarare che, avendo escluso, mediante l'art. 4, paragrafo 9, della legge n. 223/1991, la categoria dei «dirigenti» dall'ambito di applicazione della procedura prevista dall'art. 2 della direttiva n. 98/59, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 1, paragrafi 1 e 2, di tale direttiva.

Sulle spese

25. - Ai sensi dell'art. 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ha chiesto la condanna della Repubblica italiana, quest'ultima, rimasta soccombente, deve essere condannata alle spese.
Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara e statuisce:
1) Avendo escluso, mediante l'art. 4, paragrafo 9, della legge del 23 luglio 1991, n. 223, recante norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro, la categoria dei «dirigenti» dall'ambito di applicazione della procedura prevista dall'art. 2 della direttiva 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'art. 1, paragrafi 1 e 2, di tale direttiva.
2) La Repubblica italiana è condannata alle spese.

NOTA

Il licenziamento collettivo dei dirigenti

Sommario: **1. - Il licenziamento individuale del dirigente tra legge e autonomia collettiva. — 2. - L'esclusione dei dirigenti dal licenziamento collettivo. — 3. - La sentenza della Corte di giustizia che comprende i dirigenti nella consultazione preventiva per il licenziamento collettivo.**

1. - Per il codice civile il licenziamento individuale di tutti i lavoratori era lecito, essendo previsto solo l'obbligo di preavviso o la relativa indennità sostitutiva (art. 2118 c.c.) e neanche questo in caso di giusta causa (art. 2119 c.c.). Pertanto in questo regime di c.d. licenziamento *ad nutum* non c'erano differenze tra le diverse categorie di lavoratori (art. 2095 c.c.). La giustificazione del licenziamento era prevista, con disposizioni di miglior favore, solo da alcuni contratti collettivi e solo con sanzione indennitaria.
Poi la legge n. 604 del 1966 ha sancito l'onere di giustificazione del licenziamento individuale nel rapporto a tempo indeterminato, ma sempre con sanzioni indennitarie e con importanti eccezioni (dimensioni dell'organico; datori non imprenditori; periodo di prova; lavoratori pensionabili; domestici). Tra queste eccezioni ci sono anche i dirigenti (art. 10 legge n. 604/1966), considerati l'*alter ego* del datore le cui decisioni sulla permanenza del rapporto sono insindacabili in virtù del vincolo fiduciario (1). Ovviamente se il dirigente non è effettivo, ma uno pseudo dirigente, cioè classificato formalmente come dirigente con il relativo trattamento ma senza avere le relative mansioni, l'eccezione non si applica (2).
Con l'avvento della tutela reale contemplata dall'art. 18 st. lav., per il licenziamento individuale del dirigente non è cambiato nulla, rimanendo sempre la stessa eccezione.

(1) Corte cost. 6 luglio 1972, n. 121; Corte cost. 1° luglio 1992, n. 309; Corte cost. (*ord.*) 26 ottobre 1992, n. 404; Corte cost. 8 giugno 1994, n. 225.
(2) Cass. 21 marzo 1960, n. 1982; Cass. 5 gennaio 1983, n. 47; Cass. Sez. Un. 29 maggio 1995, n. 6041; Cass. 27 novembre 1997, n. 12001; Cass. 11 febbraio 1998, n. 1434; Cass. 23 marzo 1998, n. 3056; Cass. 6 maggio 2002, n. 636. Poi un altro orientamento aveva distinto i dirigenti di vertice dai dirigenti minori, a cui applicava la tutela legale del licenziamento: Cass. 12 novembre 1999, n. 12571; Cass. 18 luglio 2001, n. 9715; Cass. 9 aprile 2003, n. 5526; Cass. 28 maggio 2003, n. 8486; Cass. 9 agosto 2004, n. 15351; Cass. 8 novembre 2005, n. 21673; Cass. 22 dicembre 2006, n. 27464. Ma questo orientamento è stato giustamente rovesciato, con l'affermazione dell'esclusione di tutti gli effettivi dirigenti, di vertice e minori, dalla disciplina legale del licenziamento individuale, tranne gli pseudodirigenti: Cass. Sez. Un. 30 marzo 2007, n. 7880; Cass. 11 marzo 2010, n. 5844; Cass. 13 dicembre 2010, n. 25145; Cass. 5 luglio 2011, n. 14713.

Che permane anche nel nuovo regime delle sanzioni contro il licenziamento ingiustificato previsto dalla legge n. 92/2012, poiché continua a mancare la regola legale di necessaria giustificazione del licenziamento del dirigente (3).
Le uniche ipotesi previste dalla legge di inefficacia e/o nullità del licenziamento del dirigente erano e sono: il licenziamento orale; il licenziamento a causa di matrimonio o di maternità; il licenziamento discriminatorio; il licenziamento per motivo illecito. Tutte queste ipotesi sono ora riunite nei co. 1-3 del nuovo testo dell'art. 18 st. lav. come novellato dalla legge n. 92/2012 ed assoggettate ad una tutela reale speciale che ha sostituito, in qualche caso, la tutela reale di diritto comune, anche se già prima le norme dell'art. 18 erano dotate di forza espansiva secondo l'orientamento giurisprudenziale (4).
Pertanto il licenziamento *ad nutum* del dirigente è sprovvisto di tutela legale, ma hanno provveduto i contratti collettivi, prevedendo un giustificato motivo negoziale (5) e, in mancanza di questo, una indennità c.d. supplementare che si aggiunge al preavviso e alla relativa indennità. Queste disposizioni dei contratti collettivi prevedono congiuntamente sia la disciplina processuale mediante un arbitrato irrituale, sia la disciplina sostanziale surriferita. Ma la giurisprudenza della Cassazione ha scisso la parte processuale da quella sostanziale, sicché questa si può invocare anche davanti al giudice (6).

2. - Il licenziamento collettivo era escluso dalle norme legali sul licenziamento individuale (art. 11, co. 2, legge n. 604/1966), ma vigeva un orientamento giurisprudenziale, fondato anche su accordi interconfederali, secondo cui alla definizione del licenziamento collettivo concorrevano i seguenti requisiti: pluralità di licenziamenti; riduzione o trasformazione di attività o di lavoro; nesso di causalità tra la insindacabile scelta economica presupposta e la soppressione di un certo tipo e numero di posti di lavoro; rispetto delle procedure sindacali ove applicabili (7).
Sicché in caso di insussistenza dei predetti requisiti il licenziamento si valutava come individuale, con la relativa disciplina legale (8).
La Corte costituzionale aveva ritenuto conforme a Costituzione questo orientamento, che assicurava una seria protezione del lavoratore contro il licenziamento collettivo (9), ma la Corte di giustizia per ben due volte aveva condannato l'Italia per violazione della direttiva n. 75/129 del 17 gennaio 1975 (10).
Pertanto è stata emanata la legge n. 223/1991, che ha previsto una procedura preventiva legale meticolosamente disciplinata e le sanzioni per l'omesso espletamento o per i vizi della procedura e per la violazione di criteri di scelta, adesso modificate dalla legge n. 92/2012.
La nuova direttiva n. 98/59 del 20 luglio 1998 non aveva richiesto alcuna modifica della legge n. 223/1991, fino alla sentenza qui annotata.
Invero i dirigenti sono stati sempre esclusi dal licenziamento collettivo, prima dal riferito orientamento giurisprudenziale e poi dalla legge n. 223/1991 che si applica solo agli operai, agli impiegati e ai quadri (art. 4, co. 9) (11).
Ed anche l'autonomia collettiva non prevede alcuna disposizione per il licenziamento collettivo dei dirigenti,

(3) La regola di necessaria giustificazione del licenziamento individuale, ma non la tutela reale, si considera costituzionalizzata (Corte cost. 7 febbraio 2000, n. 46), salvo ovviamente le ipotesi eccezionali di licenziamento *ad nutum* già ricordate nel testo.
(4) Corte cost. 12 gennaio 1987, n. 17; Cass. 6 maggio 1999, n. 4543; Cass. 27 ottobre 2010, n. 21697; Cass. 1° dicembre 2010, n. 24847; Cass. 3 agosto 2011, n. 16925; Cass. 8 agosto 2011, n. 17087.
(5) La giurisprudenza ha ritenuto che il giustificato motivo negoziale previsto dai contratti collettivi per i dirigenti non coincide con la nozione legale di giustificato motivo, ritenendosi sufficiente la veridicità e ragionevolezza e la non arbitrarietà e pretestuosità delle ragioni addotte: Cass. 14 maggio 1993, n. 5531; Cass. 9 giugno 1995, n. 6520; Cass. 12 ottobre 1996, n. 8934; Cass. 25 novembre 1996, n. 10445; Cass. 13 marzo 1998, n. 2761; Cass. 21 marzo 1998, n. 3000; Cass. 6 ottobre 1998, n. 9896; Cass. 1° aprile 1999, n. 3148; Cass. 10 giugno 1999, n. 5709; Cass. 13 novembre 1999, n. 12603; Cass. 4 gennaio 2000, n. 22; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1591; Cass. 18 luglio 2001, n. 9715; Cass. 8 novembre 2001, n. 13839; Cass. 20 novembre 2001, n. 14604; Cass. 3 aprile 2002, n. 4729; Cass. 11 luglio 2002, n. 10113; Cass. 8 novembre 2002, n. 15749; Cass. 20 giugno 2003, n. 9896; Cass. 28 aprile 2003, n. 3582; Cass. 8 agosto 2003, n. 12012; Cass. 1° luglio 2004, n. 12090; Cass. 3 gennaio 2005, n. 27; Cass. 1° giugno 2005, n. 11691; Cass. 28 settembre 2005, n. 21010; Cass. 14 giugno 2006, n. 13719; Cass. 26 luglio 2006, n. 17158; Cass. 2 settembre 2010, n. 18998; Cass. 19 settembre 2011, n. 19074; Cass. 7 marzo 2012, n. 3547; Cass. 10 aprile 2012, n. 5671.
(6) Cass. 17 dicembre 1979, n. 6454; Cass. 24 marzo 1982, n. 1869; Cass. 14 gennaio 1987, n. 214; Cass. 30 marzo 1987, n. 3064; Cass. 10 aprile 1990, n. 3023; Cass. 13 aprile 1995, n. 4219; Cass. 10 luglio 2002, n. 10035.
(7) Cass. Sez. Un. 27 febbraio 1979, n. 1270; Cass. 28 agosto 1979, n. 4700; Cass. 15 settembre 1979, n. 4769; Cass. 15 settembre 1979, n. 4775; Cass. 17 aprile 1980, n. 2525; Cass. Sez. Un. 18 ottobre 1982, n. 5396; Cass. 7 febbraio 1985, n. 952; Cass. 28 novembre 1992, n. 12746; Cass. 27 giugno 1994, n. 6172.
(8) Cass. 4 marzo 1980, n. 1459; Cass. 9 luglio 1980, n. 4359; Cass. Sez. Un. 18 ottobre 1982, n. 5396; Cass. 2 marzo 1988, n. 2215; Cass. 9 marzo 1989, n. 1244; Cass. 27 giugno 1994, n. 6172; Cass. 17 giugno 1997, n. 5419.
(9) Corte cost. 28 giugno 1985, n. 191.
(10) Corte giust. 8 giugno 1982; Corte giust. 6 novembre 1985.
(11) Corte cost. (*ord.*) 18 luglio 1997, n. 258.

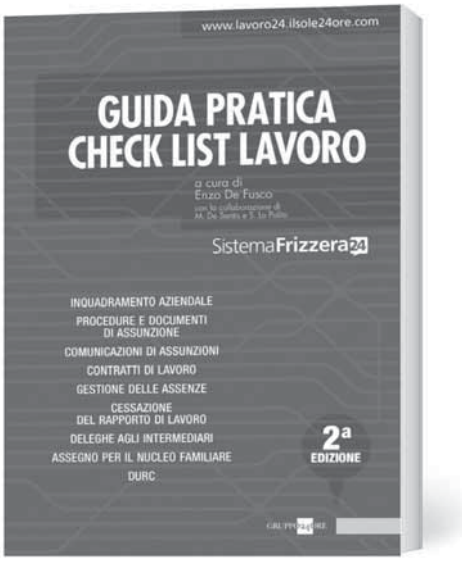
ma talvolta solo una indennità automaticamente dovuta per i licenziamenti determinati da crisi aziendale accertata in via amministrativa in alternativa all'indennità supplementare per il licenziamento individuale ingiustificato (12).

3. - La sentenza della Corte di giustizia, invece, ha accertato una violazione della direttiva n. 98/59, poiché la legge n. 223/1991 non si applica ai dirigenti (art. 4, co. 9), mentre questa direttiva si applica a tutti i lavoratori subordinati, eccettuati solo il lavoro a termine, il pubblico impiego e il lavoro marittimo (art. 1, co. 2).
L'Italia si era difesa invocando una tutela di miglior favore ai sensi dell'art. 5 della direttiva, consistente nella indennità prevista dai contratti collettivi per il licenziamento ingiustificato del dirigente, ricordata nel punto 1 del presente scritto.
Ma la Corte ha respinto questa difesa, affermando che la tutela procedimentale finalizzata ad evitare o ridurre i licenziamenti è voluta dalla direttiva (art. 2) e non può essere derogata nei confronti dei dirigenti che sono anch'essi lavoratori subordinati.
Peraltro la Corte, per respingere la difesa dell'Italia, avrebbe potuto anche utilizzare un altro argomento di per sé decisivo, poiché la ricordata tutela indennitaria non ha efficacia *erga omnes*, essendo affidata ai contratti collettivi di diritto comune ad efficacia soggettiva limitata.
Le conseguenze di questa sentenza devono essere precisamente accertate.
Invero il legislatore dovrà solo inserire nella consultazione preventiva anche i sindacati dei dirigenti.
Per il resto, invece, la direttiva prevede solo la procedura e non le sanzioni per l'inadempimento di questa. Pertanto le sanzioni previste dalla legge n. 223/1991, recentemente modificata dalla legge n. 92/2012, devono essere applicate ai dirigenti solo per l'omessa o viziata procedura. Mentre per il vizio della comparazione e per quello di carenza dei presupposti sostanziali del licenziamento collettivo devono essere applicate le sanzioni previste dai contratti collettivi per il licenziamento individuale ingiustificato se ne ricorrono i presupposti o, in alternativa, l'indennità automaticamente dovuta per i licenziamenti dovuti a crisi aziendale ricordata nel punto 2 che precede.

Giada Della Rocca
Ricercatore confermato
Università di Roma «Tor Vergata»

(12) Su questa alternativa, cfr. Cass. 13 novembre 1999, n. 12603.

SistemaFrizzera24



GUIDA PRATICA CHECK LIST LAVORO

a cura di Enzo De Fusco

L'idea di creare una **"check list" del lavoro** nasce dall'esigenza di ricercare una risposta ai tanti interrogativi e dubbi applicativi che in maniera costante si pongono consulenti del lavoro e responsabili degli uffici del personale nell'affrontare **i temi legati agli aspetti amministrativi del rapporto di lavoro dipendente.**
A ogni novità normativa, a ogni interpretazione amministrativa corrispondono procedure da seguire e processi di lavoro da ridisegnare. Le "check list" danno **una risposta operativa a chi deve comprendere velocemente quale sia la strada migliore per risolvere un problema di amministrazione del personale**, senza dimenticare il contesto giuridico di riferimento.
L'obiettivo di questo testo è, in definitiva, quello di offrire **una guida pratica delle procedure da compiere per eseguire un adempimento di gestione del rapporto di lavoro**, cercando di risolvere le incertezze operative, attenendosi, da un lato, alle indicazioni esplicite degli organi amministrativi e fornendo, dall'altro, soluzioni pratiche a fronte di indicazioni non esplicite o da recuperare tra le pieghe dei provvedimenti emanati.

Pagg. 400 – € 42,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.
Trova quella più vicina all'indirizzo www.librerie.ilsole24ore.com

GRUPPO 24 ORE