

ASSENZA DI TUTELA – QUALIFICA DIRIGENZIALE

Sebbene l'art. 10 della Legge n. 604/1966 non preveda l'applicazione della tutela legale in tema di recesso ai lavoratori aventi la qualifica di dirigente, e di conseguenza non trovi applicazione ai medesimi neppure la tutela reale prevista dall'art. 18 Legge n. 300/1970, la giurisprudenza anche recente (da ultima Cassazione, sezione lavoro, 9 aprile 2003) ritiene che l'esclusione riguardi esclusivamente la dirigenza di vertice e non anche i dirigenti minori ed i cosiddetti dirigenti convenzionali.

L'orientamento che va facendosi strada anche nella giurisprudenza della Suprema Corte attiene al ricorrere o meno della ragione per la quale il dirigente ebbe ad essere escluso dalle tutele legali in caso di recesso. Detta ragione è compendiata in una pronuncia della cassazione (Cassazione, 15 febbraio 1992, n. 1836) che spiega l'esclusione del dirigente dalla tutela *"in quanto questi sarebbe legato all'imprenditore da una più intensa relazione di reciproca fedeltà e di positiva valutazione che giustifica razionalmente il diverso trattamento"*.

Su tale base, la stessa Cassazione (sezione lavoro, 23 marzo 1998, n. 3056 e sezione lavoro 20 febbraio 1995, n. 1843) ribadiva che l'esclusione dei dirigenti dalla normativa limitativa dei licenziamenti individuali presupponeva che fosse in concreto riscontrabile all'atto del licenziamento l'espletamento di mansioni dirigenziali.

Di fronte a questi consolidati e razionali presupposti, nel caso in esame, senza neppure ipotizzare la sussistenza della figura del dirigente minore o convenzionale, notiamo come una promozione contestuale al licenziamento, attuata dopo una situazione di contenzioso che aveva visto la dequalificazione del ricorrente, non risponda per nulla ai requisiti che connotano una posizione dirigenziale piena ed effettiva (e quindi priva di tutela legale).

L'uso distorto della promozione sul campo è del resto conosciuto come tipica ipotesi di elusione della normativa sui licenziamenti. (Il rapporto di lavoro dirigenziale, Dui, 2002, IPSOA, p. 67).

Anche la dottrina aveva già notato la pericolosità e la illegittimità di promozioni strumentali, affermando come non fosse consentito alle parti nel rapporto di lavoro barattare la protezione legale inderogabile relativa ad alcuni istituti (ad esempio licenziamento) con un eventuale miglior trattamento contrattuale relativo ad alcuni istituti (esempio retribuzione).