Giurisprudenza - CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 09 marzo 2017, n. 6097

Licenziamento - Dirigente di banca - Mancata esplicitazione dei motivi del recesso - Illegittimità

Svolgimento del processo

F. I. proponeva appello avverso la sentenza emessa il 19.2.13 dal Tribunale di Crotone, con cui venne respinta la sua domanda volta ad ottenere: 1) la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli dalla Banca del Crotonese il 21.12.2010; 2) la reintegra nel suo posto di lavoro, oltre al risarcimento dei danni. Resisteva la Banca.

Con sentenza depositata il 7 agosto 2014, la Corte d'appello di Catanzaro rigettava il gravame.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso lo I., affidato a tre motivi.

Resiste la Banca BCC del Crotonese (incorporante la Banca del Crotonese) con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

1. -Con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 53 del c.c.n.I. per i dirigenti delle banche di credito cooperativo e casse rurali ed artigiane, nonché dell'art. 1 della L. n. 604/66, così come modificato dalla L. n. 108/90.

Lamenta che la citata norma contrattuale collettiva prevedeva la possibilità, per il dirigente licenziato ex art. 2118 c.c., di chiedere all'azienda i motivi del recesso entro 15 giorni, richiesta nella specie tempestivamente avvenuta ma rimasta senza esito, impedendogli così di valutare la motivazione del licenziamento, anche al fine di valutarne la natura discriminatoria.

Lamenta inoltre che la sentenza impugnata ritenne erroneamente che tale violazione non determinava alcuna invalidità del licenziamento, rendendo in tal modo inutile la previsione contrattuale collettiva.

Il motivo è infondato.

Deve infatti evidenziarsi che la comunicazione, su richiesta del dipendente, dei motivi del recesso, non prevista per i dirigenti dalla legge n. 604/66, anche nel testo risultante dalla modifica contenuta nella L. n. 108/90, ove prevista dal c.c.n.I. (come nella specie, in tesi, dall'art. 53 del c.c.n.I.) consente al dirigente, in caso di mancata risposta, di adire il collegio arbitrale al fine di ottenere l'indennità supplementare, sulla base del consolidato principio secondo cui la mancata esplicitazione dei motivi rende il licenziamento del dirigente ingiustificato in base alla tutela convenzionale riconosciutagli (come del resto ammette il ricorrente a pag. 14 del ricorso), ma non già di ritenere in generale e tout court illegittimo il licenziamento.

Lo stesso dicasi per la dedotta possibile natura discriminatoria del recesso, non meglio chiarita, che il dirigente, su cui grava per intero il relativo onere probatorio, ben avrebbe potuto azionare, ove a suo avviso sussistente, a prescindere dalla comunicazione dei motivi.

2. - Con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione dell'art. 1 L. n. 604/66, così come modificato dall'art. 1 L. n. 108/90, oltre che dell'art. 18 L. n. 300/1970, per avere la sentenza impugnata erroneamente ritenuto lo I. dirigente apicale e non avere pertanto applicato nei suoi confronti le tutele di cui alle citate norme vincolistiche.

Si duole che al momento del licenziamento egli non rivestiva più il ruolo di direttore generale, revocatagli il 4.10.10, con contestuale collocamento in ferie sino al 29.12.10. Lamenta che la tutela applicabile

doveva essere individuata con riferimento alle mansioni svolte al momento del licenziamento, essendo peraltro irrilevante il suo collocamento in ferie.

Il motivo, oltre ad essere in contraddizione con la precedente censura (basata sulla sua qualifica dirigenziale), presenta profili di inammissibilità, avendo la sentenza impugnata accertato che lo I. era, al momento del licenziamento, effettivamente dirigente e che su tale circostanza non incideva la sua collocazione in ferie. La censura coinvolge dunque un accertamento di fatto non sindacabile alla luce del novellato n. 5 dell'art. 360, comma 1, c.p.c.

Il motivo è d'altro canto infondato.

Ed invero la qualifica di dirigente apicale è stata in passato ritenuta ostativa ai fini dell'applicazione delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 S.L. (orientamento poi peraltro superato da Cass. sez. un. n. 7880/2007; da ultimo cfr. Cass. 10.2.15 n. 2553), rilevando invece, per i fini che qui interessano, la qualifica dirigenziale, apicale o meno, che lo I. indubbiamente possedeva, come risulta dal primo motivo, essendo dunque irrilevante il suo collocamento in ferie in concomitanza della revoca dell'incarico di direttore generale, non essendo peraltro state chiarite le effettive mansioni dello I. al netto dell'incarico di direttore generale e considerata altresì l'invocazione, al momento del licenziamento, dell'art. 53 del c.c.n.l per i dirigenti delle banche di credito cooperativo e casse rurali ed artigiane, prescindendo dalla cessazione dell'incarico di direttore generale. Converrà al riguardo rammentare la giurisprudenza di questa Corte, secondo cui la disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970 non è applicabile, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 604 del 1966, ai dirigenti (anche) 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, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente, e che dunque, in concreto, dirigenti non sono (Cass. 13.12.10 n. 25145). Lo I., definitosi dirigente nel primo motivo di ricorso (proprio al momento del licenziamento), non chiarisce peraltro quali fossero le sue mansioni al momento del licenziamento, a prescindere dall'incarico di direttore generale o meno, e non produce, in contrasto con l'art. 369, comma 2, n. 4 c.p.c. il c.c.n.l. invocato. Resta poi fermo il principio (cfr. Cass. 8.11.05 n. 21673), secondo cui la dequalificazione, unilateralmente operata dal datore di lavoro, del dirigente apicale a dirigente riconducibile alla "media" o "bassa" dirigenza, seppure - costituendo inadempimento contrattuale - consente al dipendente la tutela risarcitoria e può costituire giusta causa di dimissioni, non muta il regime giuridico del licenziamento "ad nutum" proprio dei dirigenti. Conseguentemente, non trovano applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti, prevista dall'art. 10 della legge n. 604 del 1966, e le connesse garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

A ciò aggiungasi che questa S.C. (sent. 12.9.02 n. 13326) ha affermato che il riconoscimento ad un lavoratore della qualifica di dirigente a prescindere dalla corrispondenza della stessa alle mansioni effettivamente svolte non può ritenersi in contrasto con norme imperative o con l'ordine pubblico. Il principio fondamentale desumibile dall'art. 2103 cod. civ., secondo cui la qualifica deve corrispondere alle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto, infatti, essendo stabilito a tutela dei diritti del lavoratore, può essere derogato in suo favore.

Deve infine ed in sostanza evidenziarsi che - sebbene in assenza di specifiche previsioni contrattuali, ovvero di riconoscimento da parte dell'azienda, la qualifica (categoria) dirigenziale "ordinamentale" possa normalmente riconoscersi solo ai dirigenti apicali (talora ancora definiti "alter ego" dell'imprenditore, cfr. Cass. n. 27464/06, Cass. n. 18165/15), la qualifica contrattuale collettiva o convenzionale di dirigente è ben ammissibile in base al menzionato principio della derogabilità "in melius" delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, oltre che in base al rinvio operato dal capoverso dell'art. 2095 cod.civ. alla contrattazione collettiva.

Del resto questa Corte ha altresì affermato che nelle imprese di rilevanti di dimensioni possono coesistere dirigenti di diverso livello, con differente graduazione dei compiti loro assegnati, purché sia riconosciuta al dirigente di grado inferiore un'ampia autonomia decisionale in grado di incidere sugli obiettivi aziendali anche se circoscritta dal potere generale di massima del dirigente di livello superiore, Cass. 29.2.2016 n. 3981.

Secondo Cass. 14.10.2016 n. 20805, in tema di attribuzione della qualifica di dirigente, va tenuto conto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva e dalle prassi sindacali, che ne hanno portato al riconoscimento anche a lavoratori che, pur non investiti di quei poteri di direzione necessari per

richiamare la nozione di "alter ego" dell'imprenditore, sono in possesso di elevate conoscenze scientifiche e tecniche o, comunque, sono dotati di professionalità tale da collocarsi in condizioni di particolare forza nel mercato del lavoro.

Nella specie lo stesso ricorrente si definisce, nel primo motivo, dirigente, invocando la relativa disciplina contrattuale collettiva.

3. - Con il terzo motivo il ricorrente denuncia l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ed in particolare circa la qualifica dirigenziale dello I. al momento del licenziamento, evidenziando in particolare che in base al volume degli affari della Banca resistente essa doveva qualificarsi come "banca minore" al cui direttore viene attribuita la qualifica di funzionario e non di dirigente. Lamenta che ad analoghe conclusioni doveva pervenirsi in base alle disposizioni del c.c.n.I. e dello Statuto sociale e di altri documenti, invocati ma non prodotti.

Il motivo è inammissibile sotto un duplice profilo.

In primo luogo per non essere stato prodotto, in violazione degli artt. 366 n. 6 e 369, comma 2, n. 4 c.p.c., il c.c.n.I., oltre che lo Statuto sociale della Banca ed i vari documenti invocati nella censura in esame.

In secondo luogo censurando, in contrasto col novellato n. 5 dell'art. 360, comma 1, c.p.c., apprezzamenti di fatto svolti dal giudice di merito e comunque fatti da questo esaminati (in materia di qualifica dirigenziale cfr. Cass. n.27464/06).

Va inoltre ribadito il principio secondo cui il riconoscimento ad un lavoratore della qualifica di dirigente a prescindere dalla corrispondenza della stessa alle mansioni effettivamente svolte non può ritenersi in contrasto con norme imperative o con l'ordine pubblico, così come chiarito dalla citata sentenza 12.9.02 n. 13326 di questa Corte, che ebbe peraltro a confermare (in un caso analogo) la legittimità dell'attribuzione al lavoratore della qualifica di dirigente, in deroga alla contrattazione collettiva di settore per le banche di credito cooperativo che prevedeva la qualifica di dirigente soltanto per i direttori delle banche di credito cooperativo con un giro di affari superiore ad un certo importo, riservando la qualifica di funzionario ai direttori delle banche di minore importanza, alla quale, appunto, era stato addetto il lavoratore con qualifica convenzionale di dirigente.

4. - Il ricorso deve essere pertanto rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in €.100,00 per esborsi, €.4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/02, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.