

## PREFAZIONE

1. Lo studio della figura del dirigente d'azienda impone al giuslavorista di indagare dei territori posti ai confini della disciplina e mette a dura prova le categorie ordinarie di cui questi si avvale.

È in discussione anzitutto, oltre alla unitarietà della categoria, la definizione stessa di dirigente in bilico tra fonte legale e fonte contrattuale. È poi oggetto di non facili alternative cognitive e ricognitive l'essenza stessa del modo di atteggiarsi della subordinazione. È infine terreno di notevoli discussioni il tema del recesso.

È fin troppo facile osservare allora che lo studio della figura del dirigente d'azienda è terreno di antinomie: legge/autonomia collettiva, unicità/pluralità, giustificazione/giustificatezza.

Fra queste antinomie si muove con disinvoltura Raffaele Galardi, dedicando i tre densi capitoli di cui si compone il volume proprio ai tre nodi problematici che ho ricordato prima: la definizione, il peculiare atteggiarsi della subordinazione ed il recesso.

Il dirigente d'azienda nasce nella pratica dei rapporti commerciali (il gerente, l'istitutore, ecc.) per acquisire solo negli anni venti del Novecento un suo profilo giuridicamente rilevante da collocarsi entro l'ampia dimensione del lavoro subordinato. L'atto di nascita – osserva giustamente G. – ne è, non tanto la legge sull'impiego privato del '24, quanto la legge sindacale fascista del 1926 (r.d. n. 1130) che, nel vietare alle figure dirigenziali l'iscrizione ai sindacati dei lavoratori, indirettamente ne descriveva caratteri e funzioni.

Da lì in avanti il tema di fondo per il giurista diventa quello di collocare le figure dirigenziali proposte dalla realtà dei rapporti produttivi entro questo o quel riferimento legale. Il punto di svolta del dibattito è ovviamente l'art. 2095 cod. civ. che delinea le categorie legali dei prestatori di lavoro subordinato ed attribuisce, anche formalmente, un posto fra esse al dirigente.

Ed è sostanzialmente da questo punto che si apre la discussione che ha il suo baricentro nel rapporto più o meno conflittuale fra primo e secondo comma dell'art. 2095 c.c. e cioè fra l'individuazione di una categoria unitaria ed immobile di dirigente dedotta dalla realtà sociale (per intenderci il tradizionalissimo *alter ego*) ed il rinvio alla più articolata dimensione propria delle definizioni della contrattazione collettiva.

Le categorie vengono ritenute anche dal legislatore del '42 come entità esistenti *in rerum natura*. La relazione al codice civile, ricorda Galardi, alludeva alle categorie come un dato sociale preesistente ed ineliminabile: un vero e proprio *status*.

Toccherà a Giugni, nel suo monumentale e fondamentale lavoro sulle mansioni, procedere ad uno svecchiamento culturale del paradigma della categoria.

Del resto lo stesso art. 2095 c.c. si rifiuta di fornire una nozione unica ed unitaria, rinviando alle leggi speciali ed all'autonomia collettiva il relativo compito ed è ben noto che da tempo l'autonomia collettiva ha raccolto la sfida ed anzi ha preceduto l'intervento legislativo.

Di qui la corretta osservazione di Raffaele Galardi, secondo cui «dobbiamo ... usare il plurale per le figure di dirigente ed il singolare per la categoria legale: per effetto della delega di cui all'art. 2095, comma 2, c.c., tutte le volte in cui il legislatore colleghi un determinato trattamento al dirigente d'azienda, il trattamento deve essere riferito a tutte le figure dirigenziali che rientrano entro le declaratorie contrattuali».

Conferma di questa tesi è nella giurisprudenza (primo capitolo ultima parte) che rifiuta, almeno a partire dal 2007, di sovrapporre una definizione legale di dirigente a quella emergente dalla contrattazione collettiva.

## 2. E veniamo al profilo più intrigante: quello della subordinazione.

È certo – nota Raffaele Galardi – che, essendo prevista dall'ordinamento (artt. 2094 e 2095 c.c.), la subordinazione del dirigente «non può essere messa in discussione a legislazione invariata». È altrettanto certo però, aggiungerei, che la collocazione entro il paradigma dell'art. 2094 c.c. è stata resa possibile dal carattere estremamente flessibile che è stato impresso al potere datoriale di dirigere la prestazione che, fin dalle origini della riflessione sul contratto di lavoro, ha costituito l'elemento essenziale di discriminare rispetto al lavoro autonomo.

Di qui le vere e proprie contorsioni logiche poste in essere allo scopo di contenere dentro lo schema della subordinazione una realtà che tendenzialmente se ne allontana: una casa di cura privata può forse “dirigere” – nel senso di impartire direttive tecniche – l'attività di un chirurgo? E un consiglio di amministrazione può imporre limiti stringenti alle scelte operative di un direttore generale? Ed è sufficiente per esorcizzare i precedenti interrogativi proporre l'idea di una subordinazione “attenuata”?

Galardi scava nella riflessione dottrina e giurisprudenziale sul tema, anche alla luce delle riforme legislative degli ultimi quattro anni, e propone condivisibilmente di valorizzare fra gli elementi che caratterizzano la subordinazione *lo stretto nesso che esiste fra potere organizzativo e potere direttivo*: un collegamento causale che consente di giustificare le varie sfumature che caratterizzano i modi del controllo datoriale sull'attività dirigenziale.

Un importante banco di prova degli esiti della riflessione sui percorsi della subordinazione del dirigente sono le figure poste al confine della categoria: quella del direttore generale e dell'amministratore di società, su cui Galardi si sofferma con osservazioni intelligenti e pertinenti.

3. L'ultimo capitolo è dedicato all'istituto del recesso che costituisce l'elemento che meglio integra, insieme all'orario di lavoro, lo statuto differenziato del dirigente rispetto al restante universo del lavoro dipendente.

Tradizionalmente la rottura del vincolo di lavoro del dirigente è dominata dalla libera recedibilità, in un contesto caratterizzato da una spiccata fiduciarità del rapporto.

Senonché per Galardi l'evoluzione della disciplina legale in materia di licenziamento con l'introduzione dell'obbligo legale della forma scritta, il divieto di licenziamento discriminatorio, con il corollario dell'applicazione della tutela reale piena, il peculiare atteggiarsi del licenziamento disciplinare e l'estensione della disciplina in materia di licenziamenti collettivi, ha reso tali concetti «molto nebulosi e dai confini molto più incerti rispetto al passato».

Anzi la progressiva estensione di disposizioni generali anche alla figura del dirigente rende evidente un processo di avvicinamento – G. parla di “osmosi” – nel trattamento sanzionatorio del licenziamento fra tutte le categorie di prestatori di lavoro.

Sulla base di questa premessa Galardi prende in considerazione anzitutto il quadro proposto dalla disciplina legale esaminando le singole problematiche teoriche ed applicative.

Successivamente si dedica alla disciplina di fonte negoziale e qui affronta il nodo più discusso e discutibile: la contrapposizione fra le nozioni di “giustificatazza” e “giustificazione” del recesso datoriale.

Galardi nota giustamente come all'idea invalsa di una differenza strutturale fra paradigma legale e paradigma contrattuale corrisponda poi una vaghezza di contenuti nella individuazione della nozione di “giustificatazza”. In sostanza vi è concordanza di vedute sul fatto che quest'ultima è cosa diversa dalla giustificazione, ma manca una sequenza logica affidabile che riempi di contenuto tale diversità.

L'analisi della giurisprudenza è proprio lì a dimostrare una sorta di “babele delle lingue” che rende poco comprensibile il metro di giudizio adoperato per fondare la distinzione. La conclusione trattane – ampiamente condivisibile – è che vi è una evidente contaminazione fra i due concetti così da consentire al giudice di recuperare, nello scrutinio della legittimità del licenziamento del dirigente, anche ragionamenti invalsi sul contiguo terreno della “giustificazione”. E ciò anche alla luce della collocazione della nozione di “giustificatazza” entro il medesimo alveo teorico delle norme generali di mengoniana memoria.

Conclude il volume una approfondita analisi del tema della impugnazione del

licenziamento del dirigente in relazione alla previsione dell'art. 32, comma 2 della legge n. 183 del 2010, che impegna l'a. ad una rivisitazione del concetto di "invalidità" nel diritto del lavoro.

Oronzo MAZZOTTA