

EDITORIALE

LA FIGURA DEL DIRIGENTE

La definizione del "DIRIGENTE" ha una triplice valenza: legale, contrattuale, giurisprudenziale.

La valenza legale può essere positiva (compiti) o negativa (esclusioni).

Quella contrattuale riguarda i termini economici/normativi/organizzativi di quel dato lavoro (aspetti generici/specifici). Quella giurisprudenziale oscilla tra l'impatto "storico" del dirigente come "alter ego" del datore di lavoro e l'impostazione più recente, che articola la dirigenza in alta, media e bassa. Oggi, solo l'alta dirigenza può essere considerata "alter ego" del datore di lavoro.

ARTICOLO 2095 C.C.

L'articolo 205 C.c. divide i prestatori di lavoro subordinato in 4 categorie: dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

"Spetta alla leggi speciali definire i requisiti di appartenenza alle suddette categorie (c. 2)". Ma questa legislazione speciale si limita, nei fatti, a definire l'applicazione (o la non applicazione) per il dirigente di specifiche discipline del rapporto di lavoro (es. orario, riposi, tutele...).

Nella legislazione speciale (post C.c. 1942) sono stati infatti normati (anche attraverso la contrattazione collettiva):

- 1- i licenziamenti individuali (Legge 604/66)
- 2- i licenziamenti collettivi (Legge 223/91)
- 3- la sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/2008 e s.m. 106/09)
- 4- i contratti a termini (D.Lgs 368/01)
- 5- la tutela assistenziale e previdenziale (Dpr 1124/65)

Al di là di questi aspetti, è certo che nella vigente legislazione è CARENTE la DEFINIZIONE SPECIFICA della FIGURA DIRIGENZIALE.

Ciò è tanto più grave se si considerano anche le relazioni che intercorrono tra il dirigente propriamente detto ed i QUADRI, ossia quei

lavoratori che – pur non essendo dirigenti – "svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa".

Il ruolo della contrattazione collettiva è stato espressamente confermato per i QUADRI (Legge 190/85 art. 2) e, quindi, esteso – per comune interpretazione – anche ai dirigenti.

LE DECLARATORIE CONTRATTUALI

Al vuoto legislativo ha supplito la contrattazione collettiva, prima e dopo la Legge 190/85.

Nei fatti, si è verificata una delegificazione delle categorie contrattuali, con la formulazione di definizioni relative a criteri strettamente organizzativi e funzionali (2-3-4).

La regola generale è che, in presenza di una disciplina contrattuale relativa al dirigente, il giudice ha l'obbligo di attenersi alla volontà delle parti stipulanti, che assume valore vincolante e decisivo (5).

Ad esempio, in tema di inquadramento/classificazione del personale, le regole contrattuali divengono essenziali perché "le parti collettive classificano il personale non sulla base di contenuti astratti ...ma secondo una scala gerarchica, elaborando successivamente le categorie astratte, allo scopo di consentire l'inquadramento di figure atipiche o nuove" (6). Per il Legislatore, non esiste quindi un DIRIGENTE TIPO, con caratteristiche costanti e comuni.

È invece spettato ai CONTRATTI COLLETTIVI della figura dirigenziale elaborare le caratteristiche di una figura professionale caratterizzata da spiccata autonomia e da reale potere decisionale, utilizzati per realizzare (direttamente o per delega) gli obiettivi dell'azienda.

C'è da chiedersi, allora, come queste caratteristiche possano realmente applicarsi al personale dirigenziale della Pubblica Amministrazione (P.A.) sia dei comparti ministeriali (es. dirigenti di II livello) che dei

comparti sanitari (es. dirigenti di s. semplice o con incarico professionale).

E qual è il rapporto tra questi concetti generali e le eventuali disposizioni contrattuali che identificano come “dirigente” anche chi espleti compiti più limitati, rispetto a quelli del dirigente “vero”? (7-8).

DOTTRINA E GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza ha individuato, per suo conto, alcune caratteristiche peculiari che si aggiungono e/o interferiscono con quelle individuate dalla contrattazione.

La professionalità richiesta al dirigente può prescindere dalla conoscenza tecnica (9 ?NDR) e si caratterizza per le capacità del “soggetto” di garantire il buon funzionamento dell’azienda, nel rispetto delle direttive ricevute dalla proprietà.

La giurisprudenza ha identificato la figura del dirigente come quella di un professionista con (10-11-12-12-14):

1- AUTONOMIA

2- DISCREZIONALITA’ DECISIONALE

3-INDIPENDENZA GERARCHICA

4- AMPIEZZA DI FUNZIONI (INTERA AZIENDA O RAMO AUTONOMO)

5- ALTO LIVELLO PROFESSIONALE

Il dirigente, insomma, non può limitare la sua attività ad un unico settore dell’azienda (12) ma deve essere essenziale per le funzioni aziendali (11).

Il professionalità potrebbe, inoltre, essere dirigente anche per periodi limitati dell’anno (13).

Deroghe? Qualora il volume di affari prodotto dal settore interessato sia significativo rispetto a quello dell’intera azienda (13).

Esempi possibili: a) il fatturato dell’attività di nefrologia e dialisi rispetto a quello pediatria; b) il fatturato dell’agenzia delle entrate rispetto a quello della Scuola.

Teoria o prassi possibile, nella P.A.?

Al dirigente si richiede, tra l’altro, un alto livello professionale (14) che si estrinseca attraverso decisioni autonome ed

indipendenti, in grado di incidere sull’attività aziendali (15).

Per il riconoscimento della qualifica dirigenziale non è sufficiente la preposizione ad un nucleo organizzativo (anche se formato da più uffici o reparti) ma occorre una reale partecipazione alle scelte generali dell’impresa (16-17).

Insomma, “la titolarità della PROCURA INSTITORIA” non conferisce automaticamente la qualifica di dirigente (17).

Siamo pienamente d’accordo con quanto sostenuto da Pasquale Dui (18) che “vi è incompatibilità tra la qualifica di dirigente e l’esercizio di mansioni in condizione di stretta dipendenza gerarchica, anche nei casi di strutture con organizzazione complessa, con pluralità di dirigenti a diversi livelli e con graduazione dei compiti, i quali sono tra loro coordinati da vincoli di gerarchia se non resta salva, anche nel dirigente di livello inferiore, una vasta autonomia decisionale circoscritta dal potere direttivo generale di massima del dirigente di livello superiore (19), ravvisandosi – in questo senso – un vincolo di gerarchia attenuata” (18-19-20).

In caso di controversia sull’attribuzione o meno della qualifica di dirigente, spetta al professionista (che rivendichi la qualifica stessa) l’onere della prova: analisi delle mansioni di fatto svolte; clausole applicabili del contratto collettivo; confronto tra prassi e teoria (21).

Spetta poi al giudice di merito valutare il tutto (22).

L’imprenditore/manager è libero di organizzare la propria azienda come crede, ma – una volta istituita una posizione dirigenziale con le relative mansioni – il lavoratore che svolga dette mansioni ha diritto alla qualifica dirigenziale (23).

IL DIRIGENTE “VERO”

Ha le seguenti caratteristiche (24):

- AUTONOMIA

- DISCREZIONALITA’ DECISIONALE

- INDIPENDENZA GERARCHICA

- AMPIEZZA DI FUNZIONI (INTERA AZIENDA O RAMO AUTONOMO)

- ALTA PROFESSIONALITA'

Cos'è un RAMO AUTONOMO? È un complesso unitario di servizi (persone, attività, mezzi, risorse) finalizzati allo stesso scopo, ottenibile solo con un unico indirizzo. Il dirigente addetto al ramo autonomo ha una diretta responsabilità verso:

a) il datore di lavoro (la sua azione non richiede istruzioni)

b) i dirigenti che coordina/controlla

In assenza di elevata autonomia e di potere decisionale, non può essere attribuita la qualifica dirigenziale (25).

IL DIRIGENTE "SOTTORDINATO"

È una figura relativamente recente. La Corte Suprema (26), a partire dal 12 anni fa, ha precisato che la figura del dirigente "alter ego dell'imprenditore, non risponde più agli attuali assetti delle imprese...caratterizzate da una pluralità di dirigenti di diverso livello, nell'ambito di un diffuso decentramento dei poteri decisionali".

Secondo la Corte "per la caratterizzazione del dirigente non si deve far riferimento solo alla supremazia gerarchica ma anche ad elementi quali la qualità, l'autonomia e la discrezionalità delle mansioni affidate".

Questi aspetti sono "tuttavia sufficienti a qualificare l'attività dirigenziale", in presenza di specializzazione elevata e di esperienza.

Cosa è avvenuto? È successo che la Magistratura non ha più accettato un concetto restrittivo di dirigente (alte ego dell'imprenditore; 5 qualità esclusive) ma ha accettato la realtà, ossia la presenza – nell'impresa – di una pluralità di figure dirigenziali (alto – medio – basso management), riconoscendo la qualifica dirigenziale non solo a chi partecipa alle "scelte strategiche" ma anche a color che debbono attuare le suddette scelte, preordinandone gli strumenti operativi.

È il decentramento dei poteri decisionali (27).

Nei fatti viene considerato dirigente sottordinato non solo chi ha una supremazia

gerarchica ma anche chi (non avendo quella) è fornito di qualità professionale, autonomia e discrezionalità nella mansioni affidate.

È una nuova figura di dirigente: non più e non solo l'alter ego dell'imprenditore ma una figura con compiti, autonomia e poteri decisionali tali da differenziarla significativamente rispetto agli impiegati direttivi (28).

"LA QUALITÀ" DEL DIRIGENTE

Secondo la Cassazione il fulcro dell'attività dirigenziale non è tanto la supremazia gerarchica quanto la qualità, l'autonomia e la discrezionalità dei compiti (mansioni).

Che differenza esiste, allora, tra dirigente e quadro?

L'attività del dirigente deve essere sintonica con quella dell'azienda, con gli obiettivi dell'azienda...e deve essere autonoma...

Il dirigente è incompatibile con un vincolo di dipendenza gerarchica – e può essere definito – almeno in parte – sulla base delle declaratorie dei contratti collettivi.

In sintesi si tratta di una figura professionale con:

a) spiccata autonomia

b) spiccato potere decisionale

c) attività diretta a promuovere, coordinare, gestire la realizzazione degli obiettivi aziendali

d) definizione soprattutto contrattuale e marginalmente della giurisprudenza.

"Le pronunce giurisprudenziali individuano alcune caratteristiche particolari che si sovrappongono a quelle contrattuali e configurano una nozione legale così sintetizzabile" (18):

- DECISIONI AUTONOME E DISCREZIONALI

- INDIPENDENZA GERARCHICA

- FUNZIONI AMPIE E DECISIVE PER L'AZIENDA INTERA O PER UN RAMO AUTONOMO

- ANCHE IL DIRIGENTE SOTTORDINATO HA AMPIA AUTONOMIA

Nei fatti "la figura del dirigente alter ego dell'imprenditore non risponde alle attuali organizzazioni delle imprese (soprattutto se

di rilevanti dimensioni), caratterizzate da una pluralità di dirigenti, di diverso livello, nell'ambito di un diffuso decentramento dei poteri decisionali" (18).

In definitiva, il rapporto dirigenziale tende ad escludere (o ad attenuare, NdR) l'esistenza di una subordinazione a qualcuno. Ma, tra teoria e realtà, possono esistere sfumature infinite.

Stefano Biasoli

Vicenza, 18 Febbraio 2011



27. Cassazione Sent. n. 8572 (10/8/99)

28. Cassazione Sent. n. 16015 (19/7/07)

BIBLIOGRAFIA

1. AMOROSO G. - Contratto collettivo dei dirigenti, Napoli, 1987 (pag. 149)
2. Cassazione Sent. n. 47 (5/1/83)
3. Cassazione Sent. n. 5252 (5/8/83)
4. Cassazione Sent. n. 5295 (8/8/83)
5. Cassazione Sent. n. 15489 (11/7/07)
6. Cassazione Sent. n. 11461 (18/11/97)
7. Cassazione Sent. n. 5608 (9/6/90)
8. Cassazione Sent. n. 4314 (25/6/88)
9. Cassazione Sent. n. 14835 (24/6/09)
10. Cassazione Sent. n. 12650 (28/8/03)
11. Cassazione Sent. n. 2240 (1/2/06)
12. Cassazione Sent. n. 27464 (22/12/06)
13. Cassazione Sent. n. 7295 (9/12/86)
14. Cassazione Sent. n. 42 (7/1/09)
15. Cassazione Sent. n. 558 (12/3/96)
16. Cassazione Sent. n. 7039 (28/7/94)
17. Cassazione Sent. n. 9264 (9/4/08)
18. DUI P. – Il lavoro dirigenziale – Giuffrè Ed. Milano 2010 pag. 1-275
19. Cassazione Sent. n. 618 (22/1/99)
20. Cassazione Sent. n. 12860 (28/12/98)
21. Cassazione Sent. n. 3069 (16/2/05)
22. Cassazione Sent. n. 4103 (3/4/92)
23. Cassazione Sent. n. 10170 (28/9/91)
24. Cassazione Sent. n. 8975 (20/8/91)
25. Cassazione Sent. n. 8064 (27/4/04)
26. Cassazione Sent. n. 11218 (7/10/99)