



## Brevi riflessioni sulla categoria dirigenziale all'indomani del *Jobs Act*

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 303/2016

© Marco Biasi 2016  
Università di Milano  
marco.biasi@unimi.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020  
csdle@lex.unict.it  
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



## Brevi riflessioni sulla categoria dirigenziale all'indomani del *Jobs Act*<sup>α</sup>

Marco Biasi  
Università degli Studi di Milano

|   |    |
|---|----|
| 1. Introduzione. ....   | 2  |
| 2. L'inattesa decisione della Corte di Giustizia sull'esclusione dei dirigenti dalla procedura del licenziamento collettivo in Italia. .... | 6  |
| 3. Il dirigente nell'ultima fase della legislazione italiana. ....  | 9  |
| 3.1 L'ingresso dei dirigenti nella procedura del licenziamento collettivo. ....   | 9  |
| 3.2. Le disposizioni ablativo e speciali per la categoria dirigenziale nel <i>Jobs Act</i> . ....   | 10 |
| 4. Annotazioni comparative: l'esclusione funzionale dei <i>supervisors</i> dal Wagner Act statunitense e i suoi effetti nel tempo. ....     | 13 |
| 5. Il lavoro organizzato del (e dal) dirigente in Italia. ....  | 17 |
| 6. Note conclusive. ....  | 24 |

---

<sup>α</sup> Di prossima pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*

## 1. Introduzione.

Ad un primo sguardo non parrebbe che la figura dirigenziale, un tempo – e, nell'immaginario collettivo, ancora oggi – l'“alter ego” del datore di lavoro<sup>1</sup>, si collochi al centro della fase di rivisitazione del diritto del lavoro in corso, né tanto meno che essa costituisca oggetto (o, se si vuole, “bersaglio”) della compulsiva *vis regolativa* del legislatore. Al contrario, si potrebbe addirittura sostenere che l'esclusione dei dirigenti dal campo di applicazione della nuova disciplina del contratto a tutele crescenti, unita alla conferma delle precedenti disposizioni ablativo in materia di lavoro a termine, di orario di lavoro ecc., autorizzi ad indicare i dirigenti come i grandi esclusi – se non, con una certa malizia, i veri beneficiari – del percorso riformatore noto come *Jobs Act*<sup>2</sup>.

Coerentemente con l'andamento a fisarmonica da sempre caratteristico dell'atteggiarsi dei rapporti tra i dirigenti e gli “altri” lavoratori subordinati, la categoria era però stata poco prima oggetto di un importante intervento, reso necessario dalla discussa decisione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>3</sup> che, censurando l'esclusione dei

---

<sup>1</sup> La dottrina più risalente individuava nel dirigente il “*primo e più elevato collaboratore*” (L. De Litala, *Il contratto di lavoro dei dirigenti di azienda*, in *DE*, 1955, 1, 15), posto in un rapporto di “*collaborazione immediata con il datore di lavoro per il coordinamento dell'attività*” (G. Petraccone, voce *Dirigente d'azienda*, in *Nuovo DI*, 1938, XVI, 852); ancora, della categoria dirigenziale come uno “*stato maggiore*” al fianco del capo dell'impresa ha parlato F. Pergolesi, *Dirigente*, in *ENCDIR*, 1964, XII, 614, cui adde S. Pieri, *Definizione del dirigente di azienda e sua distinzione da impiegato*, in *DE*, 1959, 1, 570; già Lodovico Barassi ammetteva che, in conseguenza dei “*bisogni febbrili di una vita quotidiana febbrile che hanno insinuato elementi perturbatori della semplicità del tipo*”, il concetto di dipendenza proprio della locazione d'opera assumesse caratteristiche peculiari allorché, come nel caso del direttore di una società commerciale di rilevanza internazionale, il debitore del lavoro occupasse “*una posizione quasi indipendente in quanto ha una somma di cognizioni proprie, un'esperienza fattasi in lunghi anni di lavoro*”: L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), ristampa a cura di M. Napoli, Milano, 2003, 30.

<sup>2</sup> Ciò, peraltro, non significa che il *Jobs Act* non abbia avuto un impatto sul rapporto di lavoro dirigenziale, anche avendo riguardo alla disciplina del licenziamento: guardando infatti alla tutela convenzionale ed in particolare all'indennità supplementare nell'ultimo CCNL Dirigenti Industria, pare proprio che la contrattazione collettiva, nel ridurre gli importi e nel modularli in misura crescente con l'anzianità di servizio, si sia posta in linea con il *trend* indicato dalla l. 10 dicembre 2014, n. 183 e impresso dal d.lgs. 23/2015 per i casi di licenziamento ingiustificato degli operai, degli impiegati e dei quadri: cfr. V. Picarelli, *Il rinnovo del Ccnl Dirigenti Industria: più peso alla premialità e al plusvalore manageriale*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2015.

<sup>3</sup> C. Giust. 13 febbraio 2014, C-596/12, in *GI*, 2014, 5, 1154, con nota di P. Tosi, *Il licenziamento collettivo dei dirigenti*; in *LG*, 2014, 3, 233, con nota di M. Miscione, *I dirigenti per la Corte Europea equiparati ad operai ed impiegati solo per i licenziamenti*

dirigenti dalla procedura del licenziamento collettivo in Italia, aveva a sorpresa travolto, più che un'espressa previsione<sup>4</sup>, una consolidata prassi avallata dalla Cassazione, dalla dottrina prevalente<sup>5</sup> e, indirettamente, dalla Corte Costituzionale<sup>6</sup>.

All'indomani del pronunciamento del Giudice europeo, basato sull'equiparazione del dirigente agli altri lavoratori subordinati ai fini del riconoscimento delle tutele procedurali previste dalla dir. 98/59/CE, pareva essersi realizzato un netto cambio di rotta rispetto ai tempi in cui l'art. 10 l. 604/1966, nell'escludere indirettamente (o "in negativo"<sup>7</sup>) i dirigenti dal campo di applicazione della legge limitativa del recesso

---

*collettivi*; in *RIDL*, 2015, II, 366, con nota di A. Donini, *Estensione della procedura di licenziamento collettivo ai dirigenti un vuoto di tutela colmato?*; in *CORRGIUR*, 2014, 8-9, 1053, con nota di G. Di Garbo, G. Iorio Fiorelli, *L'Italia colta in infrazione dalla Corte di giustizia in materia di licenziamento collettivo dei dirigenti. Spunti sulle conseguenze concrete della sentenza*; in *MGL*, 2014, 3, 137, con nota di G. Della Rocca, *Il licenziamento collettivo dei dirigenti*; in *RGL*, 2014, II, 581, con nota di M. A. Carbone, *Il licenziamento collettivo dei dirigenti*; in *GLAV*, 2013, 24, 19, con nota di M. Mariani, *Licenziamenti collettivi, anche il dirigente deve essere tutelato dalla procedura*.

<sup>4</sup> V. art. 4, comma 9 l. 223/1991, ove si prevede che, raggiunto l'accordo o esaurita la procedura, l'impresa abbia facoltà di collocare in mobilità "gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti".

<sup>5</sup> Per tutti, A. Zoppoli, *Effetti della crisi d'impresa sul lavoro dirigenziale*, in *DRI*, 1993, 2, 153 ss.; avuto riguardo ai diritti sindacali dei dirigenti, G. Pera, *Dirigenti d'azienda, disciplina limitativa dei licenziamenti e statuto dei lavoratori*, in *OGL*, 1972, 447, contrario ad una formalistica equiparazione dei dirigenti, "la cui funzione si immedesima irrimediabilmente con la proprietà", e i lavoratori "comuni". *Contra*, però, già L. Spagnuolo Vigorita, L. Guaglione, F. Scarpelli, *Art. 24*, in M. Persiani (a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991, n. 223, in NLCC*, 1994, 1109-1112, sulla base della specialità tra la disciplina del licenziamento collettivo rispetto a quello individuale e, soprattutto, della *ratio* della normativa comunitaria di promuovere strumenti alternativi al licenziamento, che potevano interessare i dirigenti al pari degli altri lavoratori subordinati.

<sup>6</sup> C. Cost. 18 luglio 1997, n. 258, in *NGL*, 1997, 415, che ha ritenuto manifestamente inammissibile la questione di costituzionalità dell'art. 24 l. 23 luglio 1991, n. 223, in riferimento all'art. 3 Cost., sollevata da Pret. Sassari 3 dicembre 1996, in *LG*, 1997, 8, 667, con nota di G. Zilio Grandi, *Licenziamento collettivo del dirigente e dei funzionari: questioni di costituzionalità?*, nella parte in cui la disposizione escludeva dalla procedura dei licenziamenti collettivi i funzionari del settore bancario e creditizio. In tale occasione, la Corte Costituzionale si limita a rilevare come il Giudice rimettente non avesse "esplicitato l'assunto...di una piena equiparazione della categoria dei funzionari a quella dei dirigenti" (anche a fronte della distinzione del personale direttivo in dirigenti e funzionari nella contrattazione collettiva), senza soffermarsi sulle interessanti osservazioni del Pretore di Sassari circa una rilettura dell'art. 24 l. 223/1991 che tenesse conto dell'allargamento della figura del dirigente – non solo nel settore bancario – verso lavoratori non al vertice dell'impresa o di un suo ramo e del conseguente affievolimento dell'elemento della fiducia nel rapporto di lavoro dirigenziale.

<sup>7</sup> F. Carinci, *Simbologia e realtà di un gemellaggio: il dirigente privato ed il dirigente pubblico privatizzato*, in *QDLRI*, 2009, 31, 7; P. Lambertucci, *Il dirigente d'azienda tra orientamenti giurisprudenziali, assetti contrattuali e discipline legali: l'occasione per un bilancio*, in *RIDL*, 2012, III, 157.

datoriale, aveva al contrario valorizzato la specialità e/o il carattere fiduciario<sup>8</sup> del rapporto di lavoro di chi "occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinato...una posizione che trova nel potere direttivo la sua vera qualificazione"<sup>9</sup>. Così, secondo alcuni interpreti, sarebbe stata ulteriormente "ridotta la forbice tra la disciplina del rapporto di lavoro dirigenziale e quella generale del rapporto di lavoro subordinato"<sup>10</sup>, già costretta dal "recupero ad unità" della stessa categoria<sup>11</sup> e dal definitivo superamento di quel vero e proprio *topos*<sup>12</sup> del dirigente *alter ego* dell'imprenditore, che era divenuto già da tempo inattuale<sup>13</sup> a seguito del consolidarsi degli assetti delle (grandi) imprese secondo una pluralità di dirigenti di diverso livello<sup>14</sup>. Del resto, ulteriori

---

<sup>8</sup> G. Pellacani, *I licenziamenti individuali e collettivi*, in G. Pellacani (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 2013, 548; C. Russo, S. Bosco, *Il licenziamento del dirigente nell'impiego privato*, in C. Russo (a cura di), *Il licenziamento nel rapporto di lavoro pubblico e privato*, Torino, 2011, 472; M. Berruti, *Il rapporto di lavoro del dirigente*, Padova, 2005, 21; N. De Marinis, *Il licenziamento del dirigente tra specialità del rapporto ed omologazione delle tutele*, in *ADL*, 1997, 201 ss.; F. Basenghi, *Il licenziamento del dirigente*, Milano, 1991, 59 ss.; G. Gramiccia, *Il dirigente d'azienda, responsabilità, licenziamento*, in *OGL*, 1997, 73.

<sup>9</sup> C. Cost. 6 luglio 1972, n. 121, in *MGL*, 1972, 274, con nota di L. Riva Sanseverino, *Sulla posizione professionale del dirigente*; C. Cost. 26 ottobre 1992, n. 404, in *OGL*, 1992, II, 1003; C. Cost. 8 giugno 1994, n. 225, *RIDL*, 1995, II, 30.

<sup>10</sup> S. Carrà, *Riflessioni sull'attuale processo di destrutturazione del rapporto di lavoro dirigenziale*, in *ADL*, 2015, 1, 123; A. Donini, *op. cit.*, 377.

<sup>11</sup> G. Pellacani, *Il licenziamento del dirigente. Riflessioni sulla coerenza ordinamentale di un microsistema eterotipico e prospettive di rimodulazione del paradigma protettivo*, in *ADL*, 2009, 4/5, 1005.

<sup>12</sup> M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro (Commento agli artt. 2094, 2095, 2099-2102, 2103 c. c.)*, in M. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Torino, 1986, 39.

<sup>13</sup> Non mancano però alcuni – tratatici – riferimenti al ruolo dirigente *alter ego* in alcune recenti decisioni: *ex multis*, Cass. 16 settembre 2015, n. 18165, in *CORRGIUR*, 2015, 11, 1462; Cass. 22 dicembre 2006, n. 27464, in *RIDL*, 2007, II, 641, con nota di A. Zoppoli, nonché le altre pronunce menzionate da D. Casale, *Il rapporto di lavoro del dirigente d'impresa nella giurisprudenza*, in *QDLRI*, 2009, 31, 286 ss.

<sup>14</sup> A. Garilli, *Dirigente d'azienda*, in *DDPComm*, 1987, 284-286; Id., *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Napoli, 1988, 191 ss.; M. Sala Chiri, *Le categorie dei lavoratori. Dalla tripartizione tradizionale al riconoscimento legislativo dei quadri intermedi*, Milano, 1986, 95 e 104, e, da ultimo, P. Dui, *Il lavoro dirigenziale*, Milano, 2010, 3, in termini di "mutazione genetica" dall'originario *alter ego* alla dirigenza di vari livelli; v. G. Pera, *Dirigente d'impresa a azienda*, in *NDI*, Appendice, II, 1981, 1097, ove si dà l'immagine di una giurisprudenza che affannosamente "arranchi, con sforzi e contorcimenti, nel seguire la ben più complessa realtà degli organigrammi aziendali e degli assetti contrattuali collettivi"; A.R. Tinti, *Il dirigente d'azienda nell'ultimo decennio: profili evolutivi*, in *RTDPC*, 1979, 1127, la quale correttamente osserva come il richiamo all'*alter ego* sia improprio pure sul piano lessicale in presenza di una pluralità di dirigenti nella stessa azienda; più di recente, di uno "spazio vuoto di diritto" e colmo di interventi giurisprudenziali, anche per effetto delle "laconiche

segnali in questa direzione si potevano trarre pure dall'estensione a *tutti* i dirigenti della tutela procedurale in ipotesi di licenziamento disciplinare<sup>15</sup> (proprio sulla scorta – si legge nella nota pronuncia della Cassazione n. 7880/2007 – della “*proliferazione della categoria dirigenziale, correlata alla ramificazione dell'organizzazione imprenditoriale ed al progresso tecnologico*”) e del regime di decadenze per l'impugnazione del licenziamento ex art. 32, comma 2 l. 183/2010<sup>16</sup>.

Il presente contributo si pone l'obiettivo di ripercorrere le trame della decisione della Corte di Giustizia ed offrire una panoramica sulla categoria dirigenziale all'indomani del *Jobs Act*, al fine di comprendere se quest'ultima stia oggi attraversando una fase di crisi di identità o se, invece, il cuore del problema sia, così come in altri ordinamenti (v. *infra* l'esempio statunitense), quello dell'individuazione dei caratteri distintivi delle figure e delle posizioni professionali alla stessa riconducibili. A tal fine, si cercherà di tracciare un *fil rouge* guardando unitamente ai profili collettivi, all'origine dell'autonomia della figura dirigenziale nel nostro

---

*previsioni dell'art. 2095 c.c.*”, ha parlato E. Gragnoli, *La categoria dei dirigenti nel lavoro privato ed i presupposti per la sua attribuzione*, in *QDLRI*, 2009, 31, 22.

<sup>15</sup> Cass. S.U. 30 marzo 2007, n. 7880, in *LG*, 2007, 9, 889, con nota di L. Menghini, *Il licenziamento dei dirigenti: applicabilità della reintegra ai pubblici e delle tutele procedurali ai privati*, ove, come già in Cass. 3 aprile 2003, n. 5213, in *DL*, 2003, II, 163, si esclude ogni rilevanza alla distinzione tra pseudo-dirigenti e dirigenti convenzionali ai fini dell'esperienza della procedura ex art. 7 Stat. Lav. in ipotesi di licenziamento disciplinare (ivi ricomprensivo, non solo il “*comportamento negligente*”, ma anche qualsiasi condotta “*suscettibile di far venire meno la fiducia*”: sul punto, v. le considerazioni critiche di M. Persiani, *Il licenziamento del dirigente tra perdita di fiducia e inadempimento*, in AA.VV., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, 2008, II, 879 ss., spec. 883); conf., di recente, Cass. 10 febbraio 2015, n. 2553, in *GI*, 2015, 7, 1671, con nota di C. Carchio, *La Suprema Corte conferma l'applicabilità dell'art. 7 St. lav. al licenziamento disciplinare del dirigente*, e in *RIDL*, 2015, II, 690, con nota di P. Puliatti, *Il dirigente privato e le sue tutele: un rapporto difficile (forse giunto a composizione)*, in cui viene precisato che la procedura di contestazione si applica doverosamente “*a prescindere dalla collocazione del dirigente nell'impresa*”. Sembra dunque superato l'orientamento giurisprudenziale consolidatosi attorno alla presa di posizione – per quanto “*di facciata*”: così P. Tosi, *Il licenziamento del dirigente: profili legali*, in *RIDL*, 1996, I, 388 – da parte di Cass. S.U. 29 maggio 1995, n. 6041, in *GCIV*, 1995, I, 1749, con nota di G. Pera, *Non esiste il licenziamento c.d. disciplinare del dirigente?*, secondo cui l'esercizio del potere disciplinare sarebbe precluso nei confronti del dirigente apicale o *alter ego*, mentre la tutela legale (sostanziale e procedurale) nei confronti del licenziamento andrebbe riconosciuta agli pseudo-dirigenti (conf. Cass. 22 dicembre 2006, n. 27464, in *RCDL*, 2007, 1, 207, con nota di A. Moro; Cass. 9 aprile 2003, n. 5526, in *NGL*, 2003, 470). Per una completa rassegna della giurisprudenza sull'applicabilità dell'art. 7 Stat. Lav. ai dirigenti, v. A. Bollani, *Licenziamento del dirigente e regimi di tutela*, in *QDLRI*, 2009, 31, 39 ss.

<sup>16</sup> Cass. 5 novembre 2015, n. 22627, in *www.ilgiuslavorista.it*; Trib. Velletri 22 gennaio 2015, in *ADL*, 2015, 3, 666, con nota di F. Ferraro, *L'impugnazione del licenziamento del dirigente dopo il “Collegato Lavoro”* e, in precedenza, Trib. Milano 9 luglio 2013, in *RIDL*, 2014, II, 275, con note di R. Pettinelli e di A. Rota.

ordinamento<sup>17</sup>, in seguito valorizzati dall'art. 2095 c.c.<sup>18</sup> e da ultimo esaltati – ma per certi versi quasi incidentalmente – dalla Corte di Giustizia, e a quelli individuali, centrali nel *Jobs Act* e nella conferma della legislazione speciale per la categoria dirigenziale, nel tentativo di individuare i tratti distintivi di quest'ultima nel nuovo equilibrio dei poteri all'interno delle imprese risultante dalla più recente riforma del mercato del lavoro italiano.

## **2. L'inattesa decisione della Corte di Giustizia sull'esclusione dei dirigenti dalla procedura del licenziamento collettivo in Italia.**

Come ampiamente noto, all'esito della procedura di infrazione n. 2007/4652, avviata dalla Commissione Europea nel (lontano) 2007, nel febbraio del 2014 la Corte di Giustizia Europea condannava l'Italia per la mancata inclusione dei dirigenti nel campo di applicazione della dir. 98/59/CE del 20 luglio 1998 ed in particolare per la loro esclusione dalla tutela procedurale, basata sul coinvolgimento sindacale, prevista in ipotesi di licenziamento collettivo.

Nel ripercorrere brevemente le trame del ragionamento dei Giudici del Lussemburgo, ad una prima lettura sembrerebbe che il giudizio si si basi su un argomento di carattere eminentemente testuale, fondato sul canone "*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*"<sup>19</sup>: riferendosi la direttiva ad una generica nozione di lavoratore subordinato ed ammettendo, all'art. 1, par. 2, una serie di eccezioni (lavoratori a

---

<sup>17</sup> R.D. 1 luglio 1926, n. 1130, che prevedeva l'obbligo per i "*direttori tecnici ed amministrativi e gli altri capi di ufficio, di servizi con funzioni analoghe, gli istitori in generale e gli impiegati muniti di procura*" di far parte di associazioni sindacali autonome, distinte da quelle degli altri lavoratori "*intellettuali e manuali*" (art. 6) e, quel che più rileva, aderenti alle confederazioni dei datori di lavoro (art. 34): cfr. C. Zoli, *Dirigente*, in P. Lambertucci (a cura di), *Diritto del lavoro*, in N. Irti (Promossi da), *Dizionari del Diritto Privato*, Milano, 2010, 155 ss.; P. Lambertucci, *op. cit.*, 158; P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, Milano, 2000, I, 638; G. Giugni, *Il dirigente di azienda nel diritto*, in AA.VV., *Il dirigente di azienda nella evoluzione della società*, 1973, 304; sulla genesi della disposizione richiamata, F. Pergolesi, *Il contratto di dirigenza aziendale*, Roma, 1948, 10 ss.; sul superamento del precedente R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, che collocava i dirigenti all'interno degli impiegati di più alto grado, per tutti, G. F. Mancini, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, in *RTDPC*, 1966, 896.

<sup>18</sup> Cfr. P. Tosi, *Il dirigente d'azienda*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, IV, I, *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 2012, 428; Id., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Milano, 1974, 17 ss.; F. Liso, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, in *EGT*, 1988, 6 ss.; A. Vallebona, *Sui criteri per la identificazione del dirigente*, in *DL*, 1983, 191; V. Simi, *La figura giuridica del dirigente di azienda*, in *DL*, 1958, I, 169.

<sup>19</sup> G. Di Garbo, G. Iorio Fiorelli, *op. cit.*, 1055.

termine, pubblico impiego, equipaggi delle navi) tra le quali non figuravano i dirigenti, questi ultimi non potevano che rientrare nella nozione di "lavoratore" valida ai fini dell'applicazione della direttiva, da ciò discendendo la contrarietà alla normativa europea dell'art. 4, comma 9 l. 223/1991, che, siccome interpretato a livello nazionale, riservava la procedura ai soli impiegati, operai e quadri eccedenti.

Non può tuttavia essere trascurata la valenza del passaggio in cui la Corte insiste sull'autonoma rilevanza di una nozione di lavoratore subordinato di "*portata comunitaria*", da definirsi secondo "*criteri oggettivi*", avendo in particolare riguardo alla caratteristica essenziale per cui "*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*". A fronte del richiamo ad una simile definizione di lavoratore subordinato "*di derivazione europea*"<sup>20</sup>, ma coniata sostanzialmente a partire delle disposizioni (e dai precedenti della Corte stessa) in materia di libertà di circolazione e – quel che più rileva – fondata sull'esercizio del potere direttivo<sup>21</sup>, non sorprende che la Corte abbia seccamente respinto la difesa del Governo italiano, la quale poggiava sulla specialità del lavoro del dirigente che, quale "*vero e proprio alter ego del datore di lavoro*", godrebbe di "*un'autonomia decisionale talmente estesa da poter influenzare le scelte strategiche dell'impresa, compresa quella di licenziare i lavoratori*", sì da rendere "*priva di senso*" la predisposizione

---

<sup>20</sup> S. Borrelli, *Lavoratore (definizione eurunitaria)*, in M. Pedrazzoli (ordinato da), *Lessico Giuslavoristico*, Bologna, 2011, 3, 123 ss.; L. Nogler, *The concept of «subordination» in European and Comparative Law*, Trento, 2009, 1-20; S. Giubboni, *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, in S. Sciarra, B. Caruso (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Torino, 2009, 35 ss.; M. Magnani, *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Padova, 2006, 84-87.

<sup>21</sup> Nella decisione in parola la Corte di Giustizia richiama il precedente C. Giust. 11 novembre 2010, C-232/2009, Danosa, in *RIDL*, 2011, II, 969; v. anche C. Giust. 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum, ove si legge che "*la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione*". Sull'ambito di applicazione della dir. 98/58/CE, v. anche C. Giust. 18 gennaio 2007, C-385-05, *Cgt*, in *DRI*, 2007, 3, 891, con commento di R. Cosio, *I licenziamenti collettivi e il diritto europeo*; C. Giust. 27 gennaio 2005, C-188/03, *Junk*, in *OGL*, 2005, II, 11. Sull'illegittima esclusione da parte della legislazione spagnola dei dirigenti dalle tutele a favore dei lavoratori in ipotesi di insolvenza del datore di lavoro previste dalla dir. 80/987/CEE, v. C. Giust. 16 dicembre 1993, C-334/92, *Wagner Miret*, in *Racc.*, I-6911.

nei suoi confronti delle garanzie procedurali in ipotesi di licenziamento collettivo<sup>22</sup>.

Pur senza riprendere sul punto la replica della Commissione, che aveva sollevato il problema dell'ingiustificata estromissione dalla procedura, da parte della normativa italiana, non solo dei dirigenti apicali, ma anche degli *"pseudo-dirigenti"* (ossia quelli, a parere della Commissione, *"dotati di autonomia ristretta e sottomessi gerarchicamente"* ai primi), la Corte sembra guardare pressoché esclusivamente al profilo individuale del rapporto di lavoro e, sulla scorta della richiamata nozione europea di lavoratore subordinato, nota sinteticamente come risulti *"indiscusso"* che la categoria dei dirigenti rientri senza distinzioni di sorta tra quelle inserite in un rapporto di lavoro subordinato e, dunque, nel campo di applicazione della direttiva.

Il ragionamento dei Giudici del Lussemburgo muove poi assai (o sin troppo) agilmente dal piano individuale ai profili collettivi, respingendo altresì l'argomento per cui i dirigenti italiani, attraverso la contrattazione collettiva, sarebbero addirittura maggiormente tutelati sul piano economico rispetto agli altri lavoratori subordinati, segnalando come l'oggetto del riavvicinamento fosse una protezione di carattere non meramente patrimoniale, bensì procedurale, ed in particolare l'obbligo di procedere a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori con riguardo alle *"possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi previsti...a prescindere dalle misure sociali di accompagnamento che siano previste per attenuare le conseguenze di un licenziamento collettivo"*.

Se si può senz'altro convenire che una maggiore garanzia sul piano economico/individuale (oltretutto eventuale, dipendendo pur sempre dalla contrattazione collettiva) non sia di per sé idonea a compensare la carenza di una tutela collettivo/procedurale, la questione non affrontata nella sentenza in commento, eppure chiave per comprendere quali spazi riconoscere a favore dei dirigenti nell'ambito della procedura in parola, riguarda(va) la natura dell'interesse collettivo dei dirigenti e la sua complessa collocazione tra i due "poli opposti" dell'interesse datoriale e della restante parte della forza lavoro, stante la loro peculiare posizione nella gerarchia dell'impresa.

---

<sup>22</sup> Cfr. il carteggio tra la Commissione europea ed il Governo italiano nell'ambito della Procedura di Infrazione n. 2007/4652, in XVII Legislatura – Disegni di Legge e Relazioni – Documenti – Doc. LXXIII, n. 3, 135.

### 3. Il dirigente nell'ultima fase della legislazione italiana.

#### 3.1 L'ingresso dei dirigenti nella procedura del licenziamento collettivo.

La decisione della Corte di Giustizia, sorprendente anche per la tardività<sup>23</sup> della censura, avvenuta nel 2014, e ancor prima della (procedura di) "contestazione", avviata nel 2007, per il mancato rispetto dei dettami di una direttiva del 1998 da parte di una normativa (e della relativa prassi applicativa) nazionale risalente al 1991, non poteva che richiedere un pronto adeguamento in via legislativa da parte del legislatore italiano.

In ottemperanza alla decisione dei Giudici del Lussemburgo, sono stati modificati gli artt. 4 e 24 l. 223/1991 ad opera dell'art. 16 l. 30 ottobre 2014, n. 161 (c.d. legge europea 2013-*bis*)<sup>24</sup>, con il quale è stata estesa – pur non completamente: v. *infra* – la procedura del licenziamento collettivo ai dirigenti, senza alcuna distinzione al loro interno<sup>25</sup>: in particolare, è stato modificato il comma 1 dell'art. 24 l. 223/1991, che oggi prevede il computo dei dirigenti ai fini del raggiungimento della soglie (rispettivamente, di 5 licenziamenti<sup>26</sup> nell'arco di 120 giorni, e di più di 15 dipendenti di organico) che fanno congiuntamente scattare l'obbligo di avviare la procedura. Inoltre, nel nuovo comma 1-*quinquies* dell'art. 24 l. 223/1991 è stato garantito il coinvolgimento dei dirigenti nella procedura di licenziamento collettivo già dalla fase di avvio.

Come anticipato, però, l'equiparazione delle tutele con gli altri lavoratori è stata comunque incompleta: il legislatore ha infatti prudentemente distinto, all'interno della procedura di informazione e consultazione, tanto gli interlocutori, stabilendo che la comunicazione di avvio vada indirizzata alle organizzazioni sindacali dei dirigenti competenti a livello territoriale, quanto il momento del loro coinvolgimento, richiedendo, nell'ambito dell'esame congiunto volto alla

---

<sup>23</sup> Sottolinea che "ci sono voluti più di vent'anni per arrivare alla bocciatura della legge n. 223" e, perciò, "troppo tempo" anche M. Miscione, *op. cit.*, 237.

<sup>24</sup> V. Picarelli, *Anche i dirigenti nella procedura dei licenziamenti collettivi*, in *Bollettinoadapt.it*, 5 dicembre 2014, 1 ss.; D. Colombo, *Licenziamento collettivo dei manager*, in *DPL*, 2015, 5, 285 ss.

<sup>25</sup> P. Tosi, *Licenziamenti individuali nel rapporto di lavoro privato. 4) Licenziamento del dirigente*, in *www.treccani.it*, 2015, 15.

<sup>26</sup> Ci si potrebbe però domandare, all'indomani di C. Giust. 11 novembre 2015, C-422/14, in *ADL*, 2016, 2, 401, con nota di G. Gaudio, se, ai fini del raggiungimento della soglia, possano assumere rilevanza anche le dimissioni rese a fronte della sostanziale modifica delle condizioni di lavoro del dirigente.

verifica di soluzioni alternative, "adpositi" – e dunque separati – incontri con i rappresentanti dei dirigenti. Anche per questo vi è stato chi ha criticato la decisione, non immediatamente discendente dalla pronuncia di condanna da parte della Corte di Giustizia<sup>27</sup>, di estendere ai dirigenti le regole relative ai criteri di scelta di cui all'art. 5 l. 223/1991<sup>28</sup>, data la natura fiduciaria del rapporto di lavoro dirigenziale ed alla luce del loro trattamento diversificato anche nell'ambito della "nuova" procedura di licenziamento collettivo<sup>29</sup>.

### **3.2. Le disposizioni ablativo e speciali per la categoria dirigenziale nel Jobs Act.**

Sempre a seguito delle modifiche intervenute dopo la pronuncia di condanna della Corte di Giustizia, con l'art. 24, comma 1-*quinquies* l. 223/1991 si è previsto per i dirigenti, tanto in caso di violazione dei criteri di scelta, quanto di violazione procedurale, il diritto alla corresponsione di un'indennità pari ad un importo determinato dal giudice all'interno di un *range* tra le 12 e le 24 mensilità (fatte salve le diverse previsioni eventualmente contenute nei contratti collettivi<sup>30</sup>); questo stesso rimedio è stato riconosciuto dalla c.d. "Riforma Fornero" in ipotesi di vizi procedurali anche agli altri lavoratori, i quali conservano però il diritto alla reintegrazione c.d. attenuata nel caso di violazione dei criteri di scelta<sup>31</sup>. In questo senso, dunque, i dirigenti risultano destinatari di una tutela (legale) inferiore rispetto alle altre categorie di lavoratori, in linea con la consolidata tradizione italiana.

Come noto, però, con l'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 i rimedi previsti per i licenziamenti collettivi illegittimi dei lavoratori assunti a

---

<sup>27</sup> R. Cosio, *La direttiva sui licenziamenti collettivi nella giurisprudenza, più recente, della Corte di Giustizia*, in R. Cosio, F. Curcuruto e R. Foglia (a cura di), *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*, Milano, 2016, 64; V. Picarelli, *op. cit.*, 2; M. A. Carbone, *op. cit.*, 587.

<sup>28</sup> G. Falasca, *Rivisti i licenziamenti collettivi. Il recesso del dirigente conta ai fini della soglia di cinque lavoratori*, in *Il Sole 24 Ore*, 29 ottobre 2014.

<sup>29</sup> L. C. Natali, *Licenziamenti collettivi: estensione della disciplina ai dirigenti*, in *DPL*, 2014, 47-48, 2513; S. Carrà, *op. cit.*, 140; *contra*, D. Colombo, *op. cit.*, 288-289.

<sup>30</sup> Ciò significherebbe, secondo M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo. Lavoro privato e pubblico*, Padova, 2015, 427, nt. 17, che "i tetti minimi e massimi della sanzione possono essere modificati dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, che potranno incrementare oppure ridurre i due valori". Come ricorda G. Mimmo, *Il licenziamento collettivo*, in L. Di Paola (a cura di), *Il licenziamento. Dalla Legge Fornero al Jobs Act*, Milano, 2016, 377, nt. 139, però, nell'Accordo di rinnovo del CCNL Dirigenti Industriali del 30 dicembre 2014 è stato espressamente previsto che l'indennità supplementare non si applichi in caso di riconoscimento dell'indennità di legge.

<sup>31</sup> V. art. 5, comma 3 l. 223/1991, a seguito delle modifiche ad opera dell'art. 1, comma 46 l. 92/2012. Per un riepilogo e per gli opportuni riferimenti, A. Sartori, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012*, in *RIDL*, 2014, I, 624 ss.

tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2016 consistono, a prescindere dal tipo di vizio (salvo il caso di scuola del licenziamento orale), in una sola indennità "a tutele crescenti"<sup>32</sup>, di importo inferiore (almeno nella fase iniziale del rapporto) a quella riconosciuta a favore dei dirigenti<sup>33</sup>. Questi ultimi, infatti, in forza della loro – indiretta, ma indubbia – esclusione dal campo di applicazione del d.lgs. 23/2015<sup>34</sup>, continuano a vedersi applicate (ovviamente a prescindere dalla data di assunzione) le disposizioni sopra menzionate. Ciò deriva dalla loro esclusione dal campo di applicazione del d.lgs. 23/2015, disposta attraverso il ricorso ad una tecnica normativa simile a quella del "vecchio" art. 10 l. 15 luglio 1966, n. 604, ma che, diversamente dal modello, si è risolta, quale diretta conseguenza – probabilmente oltre l'intenzione – di una tecnica legislativa piuttosto discutibile<sup>35</sup>, in un chiaro vantaggio per la categoria dirigenziale o, se si vuole, in un "privilegio" rispetto alla generalità dei lavoratori. Del resto, se si è a ragione parlato in dottrina di uno svilimento generale della procedura (e, conseguentemente, del ruolo degli attori collettivi), quale effetto – questa volta voluto – della riduzione delle sanzioni in caso di sua violazione<sup>36</sup>, la circostanza che ciò riguardi tutti i lavoratori ad esclusione dei dirigenti appare invero curiosa, se non paradossale, alla luce della loro recente inclusione tra i beneficiari della procedura per effetto dell'equiparazione imposta dalla Corte di Giustizia (la quale non si era peraltro occupata dei profili rimediali/sanzionatori).

Sempre dal *Jobs Act* si ricavano ulteriori segnali della volontà del legislatore di mantenere una disciplina separata per il lavoro dirigenziale,

---

<sup>32</sup> V. art. 10 d.lgs. 23/2015.

<sup>33</sup> G. Pellacani, *Il licenziamento collettivo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, Padova, 2016, 235.

<sup>34</sup> Sulla scorta dell'art. 1, comma 1 d.lgs. 23/2015, il decreto si applica ai lavoratori che "rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri" e che siano stati assunti a partire dal 7 marzo 2015: quanto all'esclusione della dirigenza, v. A. Boscati, *Il campo di applicazione del d.lgs. 23/2015 e il nodo del pubblico impiego*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, cit., 123-125.

<sup>35</sup> Si sottolinea condivisibilmente il paradosso in Studi "Legali lavoro", *Il CTC: quali effetti per i dirigenti?*, in M. Fezzi, F. Scarpelli (a cura di), *I Quaderni di Wikilabour. Guida al Jobs Act 2*, Milano, 2015, 57.

<sup>36</sup> Cfr. G. Natullo, *Tutele sostanziali e tutele procedurali nel licenziamento collettivo: tra diritto vivente ed evoluzione normativa*, in *RIDL*, 2015, I, 549, il quale lamenta l'inadeguata capacità dissuasiva del nuovo regime rimediale o sanzionatorio; similmente, A. Topo, *Le sanzioni per i licenziamenti collettivi secondo il Jobs Act*, in F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, Modena, 2015, 208; addirittura in termini di "controriforma" G. Vidiri, *L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti collettivi nel tempo e la certezza del diritto*, in R. Cosio, F. Curcuruto, R. Foglia (a cura di), *op. cit.*, 95.

tanto negli ambiti profondamente rinnovati dalla riforma<sup>37</sup>, quanto, lapalissianamente, in quei pochi dalla stessa trascurati<sup>38</sup>. Si aggiunga poi, pur nell'impossibilità di affrontare compiutamente in questa sede un'innovazione dal notevole impatto sistematico, che le più recenti modifiche all'art. 2103 c.c., nel precludere, nell'ambito di un esteso *ius variandi*<sup>39</sup>, il passaggio tra le categorie legali<sup>40</sup>, sembrerebbe avere ingenerato una "*rivitalizzazione*" di queste ultime<sup>41</sup>; ciò, per quel che qui rileva<sup>42</sup>, non farebbe che confermare l'immutata specialità della categoria dirigenziale all'interno del lavoro subordinato, a prescindere dalle difficoltà legate, non solo in Italia, all'individuazione dei tratti distintivi dei lavoratori alla stessa appartenenti.

---

<sup>37</sup> Sull'esclusione dei dirigenti dal campo di applicazione del capo III del d.lgs. 81/2015 ("lavoro a tempo determinato"), v. art. 29, comma 2, lett. a) d.lgs. 81/2015: cfr., da ultimo, C. Alessi, *Il contratto a tempo determinato dopo il d.lgs. 81/2015*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, cit., 30. Ma v. anche l'esclusione dei dirigenti dal campo di applicazione dalla disciplina in materia di trattamenti di integrazione salariale (art. 1, comma 1 d.lgs. 148/2015), su cui cfr. le osservazioni di C.A. Nicolini, *La Cassa Integrazione Guadagni*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, cit., 383.

<sup>38</sup> Si vedano, a titolo esemplificativo, le disposizioni dedicate ai dirigenti nell'ambito della disciplina del patto di non concorrenza, su cui v., per tutti, A. Boscati, *Patto di non concorrenza*, in F.D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile Commentario*, 2010, Milano, 243-244.

<sup>39</sup> V., anche per i riferimenti bibliografici, E. Gramano, *La riforma della disciplina del jus variandi*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, cit., 517 ss.

<sup>40</sup> Viceversa non precluso nel caso degli accordi in sede protetta di cui al comma 6 del vigente art. 2103 c.c.

<sup>41</sup> Così F. Liso, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015, 257, 9; similmente, L. De Angelis, *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015, 263, 4; in termini di "*riscoperta*" delle categorie legali, L. Paolitto, *La nuova nozione di equivalenza delle mansioni. La mobilità verso il basso: condizioni e limiti*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 166; sul riferimento alle categorie come limite al nuovo *jus variandi*, v. anche P. Ichino, *Appunti irriverenti sui decreti attuativi del Jobs Act*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 2.

<sup>42</sup> Sulle criticità legate alla generalizzata carenza di classificazioni interne di inquadramento nei contratti collettivi dei dirigenti, v. M. Brollo, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Modena, 2015, 54; C. Zoli, *La disciplina delle mansioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015, 342.

#### 4. Annotazioni comparative: l'esclusione funzionale dei *supervisors* dal Wagner Act statunitense e i suoi effetti nel tempo.

Al termine di un lungo, tortuoso e persino sanguinoso percorso, il National Labor Relations Act del 1935 (meglio noto come "Wagner Act") riconosceva il fondamentale ruolo delle organizzazioni sindacali nella vita economica degli USA, ergendosi a protezione dei diritti collettivi dei lavoratori statunitensi<sup>43</sup>: dei lavoratori, appunto, senza alcuna distinzione di sorta, fatte salve le eccezioni, legate a ragioni di carattere prettamente politico/sociale, dei lavoratori domestici e del settore agricolo<sup>44</sup>.

Il dato rilevante ai fini della presente trattazione è che, nell'iniziale silenzio del Wagner Act circa l'accesso alle tutele collettive della categoria la quale, in via di approssimazione, potremmo ricondurre alla figura dirigenziale<sup>45</sup>, ossia i *supervisors*, si accendeva un ampio dibattito, non solo tra gli interpreti<sup>46</sup>, ma pure in seno alla NLRB, nelle cui oscillanti decisioni del tempo si trovano significative tracce di alcuni degli argomenti sollevati nel giudizio sull'esclusione dei dirigenti dalla normativa italiana sul licenziamento collettivo. Infatti, nei casi in cui la NLRB si esprimeva a favore dell'applicabilità della normativa ai *supervisors*, la decisione si fondava sulla – pacifica – riconduzione di questi ultimi nel novero degli *employees* e sulla loro mancata menzione tra le esclusioni indicate dalla legge<sup>47</sup>. Le decisioni di segno opposto insistevano sulla peculiare posizione occupata dai *supervisors* nell'organizzazione dell'impresa e sulla vicinanza, se non coincidenza, del loro interesse con quello del datore di lavoro, tale da renderli la *longa manus* del capitale nelle trattative con il resto della forza lavoro e da imporne la qualificazione come *employer* e non come *employee* ai sensi del Wagner Act<sup>48</sup>. L'incertezza sul piano interpretativo proseguiva sino

---

<sup>43</sup> In tema, da ultimo, M. Biasi, *Statutory Employee Representation in Italian and US Workplaces: A Comparative Analysis of the Fiat/Chrysler Case*, in *LLJ*, 2015, 4, 241 ss.

<sup>44</sup> Cfr. W. B. Gould IV, *A Primer on American Labor Law*, 5<sup>th</sup> ed., Cambridge, 2013, 50 ss.

<sup>45</sup> Sulle difficoltà nell'individuare una corrispondenza tra le figure lavorative di spicco nei diversi ordinamenti, variamente denominate (*Leitende Angestellte, Executives, Supervisors, Managers*), già G. Giugni, *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, in *RTDPC*, 1966, 867.

<sup>46</sup> M. Bordon, *Labor Law: Right of Supervisory Employees to Bargain Collectively under Provisions of National Labor Relations Act*, in *California Law Review*, 1946, 34, 1, 245-252; Note, *The Status of Supervisory Personnel under the NLRA*, in *HLR*, 1946, 59, 4, 606-611.

<sup>47</sup> *Associated Press v. NLRB* 301 U.S. 103 (1937); *Packard Motor Car Co.*, 61 N.L.R.B. (1945); *L.A. Young Spring & Wire Corp.*, 65 N.L.R.B. (1946).

<sup>48</sup> *Union Collieries Coal Co.*, 41 N.L.R.B. (1942); *Maryland Drydock Co.*, 49 N.L.R.B. (1943); *Jones & Laughlin Steel Corp.*, 66 N.L.R.B. (1946). In dottrina, D.M. Rabban, *Distinguishing*

all'intervento della Corte Suprema che, con una risicata maggioranza di 5 a 4, riconosceva in capo ai *supervisors* "un interesse proprio come lavoratori" e per l'effetto equiparava i *supervisors* agli altri *employees* ai fini dell'accesso alle tutele garantite dal Wagner Act<sup>49</sup>.

Anche, se non soprattutto, in risposta all'approdo interpretativo della Corte Suprema, nel contesto del nuovo clima politico conservatore del II Dopoguerra, il Labor Management Relations Act del 1947 includeva espressamente nell'elenco dei lavoratori esclusi dal campo di applicazione del Wagner Act i "supervisors", individuati in coloro che "hanno il potere, nell'interesse del datore di lavoro, di assumere, trasferire, sospendere, licenziare, richiamare, promuovere, conferire incarichi, premiare o sanzionare altri lavoratori, o di dirigere l'attività di questi, trovare una soluzione transattiva alle vertenze da loro promosse...se l'esercizio di tali poteri non è di tipo routinario o di natura impiegatizia, ma richiede l'uso di autonomo giudizio"<sup>50</sup>.

Al tempo stesso, il legislatore statunitense preservava i diritti collettivi dei "professionals", che venivano definiti come coloro cui veniva richiesto "l'esercizio costante di discrezionalità e autonomo giudizio nell'esecuzione della [propria] prestazione lavorativa"<sup>51</sup> e dunque distinti dai "supervisors", che avevano il potere, oltre che il compito, di organizzare il lavoro altrui, e non solo il proprio. Perciò, non stupisce che la dottrina statunitense tutt'ora spieghi l'esclusione dei "supervisors" guardando alla visione del rapporto di lavoro del tempo, gerarchizzata<sup>52</sup> e legata ad un'idea di *working class*<sup>53</sup> assoggettata per sua natura, se non per – il retaggio di uno – *status*, ad un pervasivo controllo dall'alto<sup>54</sup>: sembrava così inevitabile al Legislatore statunitense (così come a quello

*Excluded Managers from Covered Professionals under the NLRA*, in *Columbia Law Review*, 1989, 89, 8, 1781.

<sup>49</sup> Packard Motor Car Co. v. NLRB, 330 U.S. (1947), ove si legge che sarebbe stato l'avvento del taylorismo con la nuova cultura manageriale a trasformare il "supervisor" da "independent foreman" (liberamente traducibile con il nostro "alter ego"), come poteva essere agli albori del '900, a "traffic cop" (dunque, a mero controllore) dei processi aziendali, in tal modo limitandone la vicinanza al datore di lavoro.

<sup>50</sup> Sez. 2(11) NLRA (trad. mia). Invero, si ritiene comunemente che per essere considerato "supervisors" ai fini dell'esclusione ex Sez. 2(11) NLRA basti l'esercizio anche di uno solo dei poteri ivi elencati: M.E. Gold, *An Introduction to Labor Law*, 3rd ed., Ithaca, 2014, 16.

<sup>51</sup> Sez. 2(12) NLRA: cfr. P. C. Weiler, *Governing the Workplace. The Future of Labor and Employment Law*, Cambridge, 1990, 215-216.

<sup>52</sup> L. M. Finley, *La tutela dei lavoratori negli Stati Uniti fra "Statutes" e "Common Law"*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Confronti e prospettive*, Bologna, 1989, 245 ss.

<sup>53</sup> E. Dannin, *Not a Limited, Confined, or Private Matter – Who is an "Employee" Under the National Labor Relations Act*, in *LLJ*, 2009, 1, 14.

<sup>54</sup> K. E. Klare, *The Bitter and the Sweet: Reflections on the Supreme Court's "Yashiva" Decision*, in *Socialist Review*, 1983, 13, 123.

corporativo in Italia) che i "managers"<sup>55</sup>, quali "decisionmakers"<sup>56</sup> in rappresentanza del capitale *vis-à-vis* la generalità della forza lavoro, non godessero dei diritti collettivi appannaggio di coloro (principalmente i *blue collars*) che si trovavano sotto il loro "comando"<sup>57</sup>.

Se questo ordine poteva risultare coerente nel contesto del Wagner Act, con l'avvento del post-fordismo e nel nuovo contesto lavorativo nel quale la maggioranza dei lavoratori, diversamente dal prototipo dell'operaio della catena di montaggio, ha iniziato a godere di ampi margini di autonomia operativa, è risultato sempre più complesso distinguere i "supervisors" dal resto della forza lavoro attraverso i criteri funzionali individuati dalla legge<sup>58</sup>. Così, in conseguenza del mancato adeguamento normativo e, soprattutto, di una lettura non evolutiva della giurisprudenza statunitense, si è giunti a negare l'accesso alle tutele collettive a soggetti in posizione tutt'altro che apicale, tra cui:

- a) professori universitari coinvolti nelle decisioni riguardanti, non solo (e non tanto) gli orientamenti didattici, ma anche la carriera del personale della facoltà<sup>59</sup>;
- b) impiegati dell'ufficio acquisti aventi accesso alle informazioni relative alle assunzioni<sup>60</sup>, o legati alla proprietà da rapporti di parentela<sup>61</sup>;
- c) infermieri incaricati della scelta dei turni di lavoro nel servizio di assistenza e del controllo sull'attività dei tecnici, dei paramedici e degli assistenti infermieri<sup>62</sup>.

---

<sup>55</sup> Swift & Co., 115 N.L.R.B. (1956); American Locomotive Co., 92 N.L.R.B. (1950).

<sup>56</sup> General Dynamics, 213 N.L.R.B. (1974) e Westinghouse Elec. Corp., 236 N.L.R.B. (1973), con particolare riferimento al potere di spesa.

<sup>57</sup> T. C. Kohler, *Dirigenti e regolazione del mercato del lavoro negli Stati Uniti*, in *DRI*, 2009, 10.

<sup>58</sup> AA.VV., *Labor Law in the Contemporary Workplace*, St. Paul, 2009, 112.

<sup>59</sup> V. la fondamentale decisione della Suprema Corte NLRB v. Yeshiva University, 444 U.S. 672 (1980), che ha confermato NLRB v. Yeshiva University, 582 F.2d (2nd Circ. 1978), ove si legge che "se il membro di una Faculty esercita la propria professionalità nella scelta dei contenuti e dei metodi didattici, così come nella valutazione degli studenti, nel momento in cui assume il controllo sulle nomine, gli incarichi, le progressioni di carriera, sugli standard di valutazione e sulle altre fondamentali policies istituzionali...non si tratta più di mera professionalità individuale, ma di sostanziale e pervasivo esercizio di prerogative manageriali" (trad. mia).

<sup>60</sup> NLRB v. Bell Aerospace, 416 U.S. 267 (1974); NLRB v. Hendricks County Rural Electric Membership Corp., 454 U.S. 170 (1981), secondo cui i *supervisors* sarebbero (tutti) coloro i quali "formulano e determinano le linee manageriali esprimendo o rendendo operative le decisioni del datore di lavoro" (trad. mia).

<sup>61</sup> NLRB v. Action Automotive, Inc., 469 U.S. (1985).

<sup>62</sup> Oakwood Healthcare Inc., 348 N.L.R.B. 37 (2006); NLRB v. Kentucky River Community Care, Inc., 532 U.S. (2001), e, in precedenza, NLRB v. Health Care & Retirement Corp. of America, 511 U.S. (1994). Da ultimo, Lakeland Health Care Associates, LLC v. NLRB, 696 F.3d (11th Circuit 2012) e Frenchtown Acquisition Co., Inc. v. NLRB, 683 F3d (6th Circuit

La sostanziale eterogenesi dei fini realizzatasi attraverso l'interpretazione formalista delle Corti statunitensi ha attirato aspre quanto diffuse critiche da parte della dottrina d'oltreoceano, la quale ha avuto buon gioco nel notare come, nell'impresa moderna, un certo margine di discrezionalità e di autonomia organizzativa (*self-determination and independent judgment*) – ed anche, secondo alcuni, l'aspirazione ad un grado di maggior coinvolgimento nelle decisioni del datore di lavoro<sup>63</sup>, specie nel settore scolastico/educativo<sup>64</sup> – costituiscono tratti tipici di ogni lavoratore (ad esclusione forse unicamente di quelli impegnati in mansioni dal bassissimo contenuto professionale<sup>65</sup>) e dunque caratteri del tutto inadonei a marcare la specialità dei "supervisors"<sup>66</sup>. Questi ultimi, si è obiettato, andrebbero invece oggi individuati in coloro che hanno *poteri* di controllo, supervisione e, soprattutto, di decisione sulle sorti – e sull'organizzazione del lavoro – del resto del personale, come noto licenziabile *at-will*<sup>67</sup>, dovendosi ravvisare in queste ultime sole prerogative il connotato che, avvicinandoli ai datori di lavoro, ne giustificherebbe l'esclusione dalle tutele collettive di cui gode la generalità dei dipendenti<sup>68</sup>.

---

2012), ove però, pur richiamandosi i precedenti, viene rilevata l'assenza in capo agli infermieri di cui è causa dei poteri propri dei *supervisors* elencati nel NLRA.

<sup>63</sup> J. B. Atleson, *Values and Assumptions in American Labor Law*, Boston, 1983, 176, che rileva come, ragionando a contrario, a partire dalla giurisprudenza statunitense sui *supervisors*, ai lavoratori non spetterebbe (*rectius*, non potrebbe spettare) alcun diritto ad un coinvolgimento nelle decisioni riguardanti la gestione, pena l'inclusione degli stessi nella categoria dei *supervisors* e la loro conseguente esclusione tra i beneficiari delle tutele collettive legali "tipiche"; a simili conclusioni, con particolare riferimento al ruolo dei lavoratori nella *Corporate Governance*, giunge, sia pure criticamente, K. V. W. Stone, *Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities*, in *University of Chicago Law Review*, 1988, 55, 1, 137.

<sup>64</sup> C. A. Clarke, *The Yeshiva Case. An Analysis and an Assessment of Its Potential Impact on Public Universities*, in *Journal of Higher Education*, 1981, 52, 5, 468.

<sup>65</sup> A. M. Lo Faso, *The Vanishing Employee: Putting the Autonomous Dignified Union Worker Back to Work*, in *FIU Law REV*, 2010, 5, 532; G. Feldman, *Workplace Power and Collective Activity: The Supervisory and Managerial Exclusions in Labor Law*, in *Arizona Law Review*, 1995, 37, 526; P.C. Weiler, *op. cit.*, 216.

<sup>66</sup> S. E. Abraham, *The Supervisory Exclusion Under the NLRA. Has the Supreme Court Gone Too Far?*, in *WorkingUSA*, 2002, 6, 1, 77 ss.; N. Shanbhag, *Responsible Direction and the Supervisory Status of Registered Nurses*, in *Yale Law Journal*, 2002, 112, 3, 665 ss.; così anche nella *dissenting opinion* di quattro dei nove giudici della Corte Suprema nel caso *NLRB v. Bell Aerospace*, *cit.*

<sup>67</sup> V., da ultimo e per i riferimenti bibliografici, M. Biasi, *Temporaneità versus stabilità in un mercato del lavoro At-Will: la parabola statunitense e il suo riflesso opaco sull'Italia del Jobs Act*, in L. Zoppoli, P. Saracini (a cura di), *Riforme del lavoro e contratto a termine*, in corso di pubblicazione.

<sup>68</sup> D. M. Rabban, *op. loc. cit.*; B. M. Germana, *Protecting Managerial Employees under the National Labor Relations Act*, in *Columbia Law Review*, 1991, 91, 2, 405 ss., che si chiede se non sia il caso di intervenire per legge cancellando l'esclusione dei supervisors dal campo di

## 5. Il lavoro organizzato del (e dal) dirigente in Italia.

Così come negli Stati Uniti, anche in Italia da tempo si segnala la crisi d'identità della categoria dirigenziale, che costituisce per certi versi lo specchio della crisi della subordinazione, non trovando più riscontro negli attuali modelli organizzativi, né il lavoratore subordinato "ipostatizzato" dall'art. 2094 del codice civile del 1942, né il dirigente *alter ego* dell'imprenditore investito della pienezza dei poteri direttivo e disciplinare su tutto il personale<sup>69</sup>. A tal proposito, si è da più parti evidenziato come la citata crisi della subordinazione si leghi alla sopravvenuta inidoneità del potere direttivo a fungere da architrave del processo di qualificazione, tanto da rendere necessario il ricorso a soluzioni diverse, tra le quali in particolare la c.d. "subordinazione attenuata", che vede valorizzato il dato dell'inserimento nell'organizzazione, più che l'indagine circa il concreto esercizio del potere direttivo, nei giudizi concernenti attività lavorative dal contenuto professionale molto basso e ripetitivo o, alternativamente, di elevata professionalità e caratterizzate da un ampio grado di autonomia operativa, caratteristica "tipologica" del lavoro dirigenziale<sup>70</sup>, anche se non esclusivamente<sup>71</sup>.

---

applicazione del NLRA. Peraltro, è interessante rilevare che, nella complessa (e a volte quasi contro-intuitiva) dinamica delle relazioni industriali statunitensi, il *trend* riduttivo della copertura del Wagner Act nei confronti dei *supervisors* possa in alcune occasioni venire assecondato dai sindacati e osteggiato dai datori di lavoro, posto che, in concreto, spesso questi ultimi possono avere interesse ad includere certi soggetti – rampanti ed "in carriera", ma non necessariamente di comando – nella *relevant bargaining unit*, confidando nel loro voto contrario alla costituzione della rappresentanza sindacale a livello aziendale (cfr. D. P. Twomey, *Licensed Practical Nurses: Protected "Employees" or Statutory "Supervisors" Under the NLRA? The Impact of the 11th Circuit's Lakeland Health Care Decision*, in *LLJ*, 2013, 1, 58; B. Huckell, *Who's The Boss? Supervisors, Professionals, Independent Judgment, and the NLRA: A Post-Oakwood Healthcare Review*, in *LLJ*, 2008, 59, 3, 236 ss.).<sup>69</sup> C. Zoli, *Dirigente*, cit., 156. In giurisprudenza, Cass. 28 dicembre 1998, n. 12860, in *GC*, 1999, I, 3059, con nota di F. Putaturo Donati.

<sup>70</sup> Tra le ultime, Cass. 23 aprile 2014, n. 9196, in *RIDL*, con nota di R. Diamanti, *Rapporto di lavoro dirigenziale e subordinazione*; Cass. 1 agosto 2013, n. 18414; Cass. 23 dicembre 2003, n. 19704, in *GC Mass.*, 2003, 12.

<sup>71</sup> Cass. 8 aprile 2015, n. 7024, in *LG*, 2015, 8-9, 814, con nota di C. Santoro, *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, relativamente ad un lavoro di pizzaiolo; Cass. 28 marzo 2003, n. 4770, in *NGL*, 2003, 550, con riguardo al lavoro di medici in una casa di cura privata; Cass. 13 aprile 2012, n. 5886, *GC Mass.*, 2012, 4, 497, relativa alla prestazione di un operatore grafico; Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785 e Cass. 2 aprile 2009, n. 8068, in *GC*, 2010, I, 1999, con nota di F. Buffa, *La subordinazione del giornalista*, in materia di lavoro giornalistico; Cass. 6 settembre 2007, n. 18692, in *GLAV*, 2007, 46, 28, sull'attività di un commesso addetto alle vendite. Va peraltro ricordato che a tale orientamento si contrappone quello che si basa sulla perdurante prevalenza del potere direttivo quale criterio di qualificazione: Cass. 4 marzo 2015, n. 4346, in *FI*, 2015, 5, I, 1569; Cass. 13 dicembre 2010, n. 25150, in *GLAV*, 2011, 7, 34; Cass. 22 novembre 2010, n. 23032, in *GLAV*, 2010, 49, 31; Cass. 22 dicembre 2009, n. 26986. In dottrina, per

In questo incerto e frastagliato quadro si inserisce il *Jobs Act* e, per quel che qui interessa, l'art. 2 d.lgs. 81/2015, che, come noto, ha esteso "la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Nonostante la disposizione sulle "collaborazioni organizzate dal committente" non si rivolga di certo al lavoro dei dirigenti, guardando piuttosto a figure soggette a forme di potere incidenti con maggiore intensità sul versante organizzativo, non di meno i consolidati principi in materia di lavoro dirigenziale potrebbero rivelarsi utili nell'approcciarsi alle diverse letture proposte dalla già copiosa dottrina pronunciata in tema, raggruppabili attorno ai due nuclei della bipartizione, efficacemente evocata da Riccardo Del Punta, tra norma di disciplina e norma di fattispecie<sup>72</sup>.

Interpretato alla stregua di norma di disciplina, l'art. 2 d.lgs. 81/2015 avrebbe unicamente l'effetto di estendere a certi lavoratori autonomi, individuati per certe loro caratteristiche di debolezza economica<sup>73</sup> e/o organizzativa<sup>74</sup>, vuoi per una certa contiguità "morfologica" al lavoro subordinato<sup>75</sup>, la disciplina propria di quest'ultimo, senza per l'effetto alterare la loro qualificazione come autonomi, per quanto la loro prestazione venga organizzata (dunque, né coordinata, né etero-diretta) dal committente<sup>76</sup>. Di tal guisa, se "l'estensione della disciplina del lavoro

tutti, R. De Luca Tamajo, *Profili di rilevanza del potere del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, 2, 467 ss.; A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, *passim*.

<sup>72</sup> R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, 7° ed., Milano, 2015, 371.

<sup>73</sup> A. Perulli, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in A. Perulli, L. Fiorillo (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015, 290, secondo il quale comunque l'art. 2, comma 1 d.lgs. 81/2015 si rivolgerebbe ad una quota del lavoro economicamente dipendente, caratterizzato dai requisiti elencati nella disposizione stessa.

<sup>74</sup> M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, 75; S. Bellomo, *La "forma comune" tra il Jobs Act e i principi costituzionali*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Modena, 2016, 222; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 282, 11.

<sup>75</sup> D. Mezzacapo, *La nuova disciplina delle "collaborazioni organizzate dal committente". Prime osservazioni*, in *QGIUST*, 2015, 3, 58/59; cfr. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in corso di pubblicazione in *ADL*; G. Vidiri, *Art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?*, *ivi*, 2015, 6, 1124.

<sup>76</sup> A. Perulli, *op. ult. cit.*, 288-294; *Id.*, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015,

*subordinato alle collaborazioni etero-organizzate è la risposta del legislatore italiano del 2015 al problema della debolezza contrattuale dei collaboratori privi di una reale autonomia organizzativa della propria attività*<sup>77</sup>, ne parrebbe derivare il ritorno alla centralità, di recente assecondata dalla stessa Corte Costituzionale<sup>78</sup>, del potere direttivo come criterio qualificatorio<sup>79</sup> ed il conseguente tramonto della c.d. subordinazione attenuata<sup>80</sup>. Del resto, ponendosi il problema dell'etero-organizzazione unicamente per altre figure professionali riconducibili al lavoro autonomo, troverebbe conferma, ai fini dell'individuazione dei tratti identificativi della figura dirigenziale, l'indirizzo giurisprudenziale che, prendendo le mosse dall'*alter ego*, ha continuato a valorizzare l'esercizio effettivo (per quanto meno incisivo) del potere direttivo da parte del datore di lavoro nei confronti di una figura comunque dotata di significativi spazi di autonomia sull'organizzazione della propria prestazione, pur sempre di lavoro subordinato<sup>81</sup>.

A tale lettura, che pare in prima battuta persuasiva, nonostante la complessa individuazione del *discrimen* tra etero-direzione ed etero-organizzazione<sup>82</sup> (e tra questa/e ed il "mero" coordinamento<sup>83</sup>), si

---

272; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2016, 294, 11-12; M. Marazza, *Le collaborazioni organizzate: problemi applicativi*, in GC.com, 29 gennaio 2016, 3, nonché, *amplius*, Id., *Jobs act e prestazioni d'opera organizzate*, in GC, 2016, 1, 219 ss.; M. Falsone, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, Milano, 145; A. Zoppoli, *ibidem*, 149, nonché, *amplius*, Id., *La collaborazione organizzata: fattispecie e disciplina*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2016, 296; G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della Share-Economy*, in RIDL, 2016, III, 87; R. Del Punta, *op. loc. ult. cit.*; R. Pessi, *op. loc. ult. cit.*; M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in DRI, 2015, 4, 980-981, che pure parla di "una sorta di presunzione relativa di subordinazione"; similmente, F. Santoni, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 122.

<sup>77</sup> M. Del Conte, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in DRI, 2015, 4, 955.

<sup>78</sup> C. Cost. 15 aprile 2015, n. 76, in ADL, 2016, 2, 318, con nota di S. Bertocco, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*; per un commento v. anche G. Ferraro, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in LG, 2016, 3, 221 ss., nonché le riflessioni di F. Martelloni, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 73.

<sup>79</sup> M. Magnani, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in DRI, 2015, 4, 971; G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Introduzione: una riforma in più fasi*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma "Jobs Act"*, cit., 9.

<sup>80</sup> M. Del Conte, *op. loc. ult. cit.*

<sup>81</sup> V. gli spunti in G. Vidiri, *op. cit.*, 1228.

<sup>82</sup> C. Cester, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 28-29; G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, 2015, 278, 16; D. Mezzacapo, *op. cit.*, 66.

<sup>83</sup> M. Magnani, *op. ult. cit.*, 972; A. Zoppoli, *op. ult. cit.*, 19; S. Magrini, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 70; L. Ficari, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in MGL, 2016,

contrappone una seconda interpretazione, secondo la quale l'art. 2 d.lgs. 81/2015, quale norma di fattispecie, ovvero, secondo una tesi diversa, per effetto di un meccanismo presuntivo<sup>84</sup>, avrebbe allargato le maglie del lavoro subordinato, intervenendo (in)direttamente sull'art. 2094 c.c.<sup>85</sup> e dando ingresso definitivo, a fini qualificatori, alla nozione attenuata di subordinazione<sup>86</sup> o di dipendenza organizzata.

Una terza opinione guarda all'art. 2 d.lgs. 81/2015 come ad una norma apparente<sup>87</sup>, negando ogni effetto pratico ad una disposizione che si limiterebbe a positivizzare un pregresso *trend* espansivo della

1-2, 92; G. P. Gogliettino, *Jobs Act: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, in *DRI*, 2016, 2, 440. Cfr., però, la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 dell'1 febbraio 2016, ove si legge che il Legislatore, con l'art. 2 d.lgs. 81/2015, avrebbe "semplificato di fatto l'attività del personale ispettivo che, in tale ipotesi, potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione".

<sup>84</sup> L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 267, 17; similmente, G. Bolego, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 11; così anche nell'interpello n. 6 del 27 gennaio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che, come rileva correttamente V. F. Papa, *Le Collaborazioni personali e continuative dopo il «Jobs Act» e la circolare n. 3 del Ministero*, in *ilgiuslavorista*, 12 maggio 2016, nella menzionata circolare n. 3/2016 era invece sembrato interpretare l'art. 2 d.lgs. 81/2015 alla stregua di una norma di disciplina; cfr. M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, 6, 1260, che, nel ravvisare pure un meccanismo presuntivo avente una finalità antielusiva, ha parlato di un'"equivalenza, quanto agli effetti, tra due fattispecie tra loro diverse", comunque operante sugli effetti e non sulla fattispecie.

<sup>85</sup> T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, 146, 2, 164; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alle Riforme "Jobs Act"*, cit., 560, la quale sottolinea come sia "difficile ritenere che dall'effetto – l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato nella sua interezza – non si possano ricavare indicazioni utili sulla natura della fattispecie come subordinata e non autonoma"; E. Ghera, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 50; E. Gagnoli, *ibidem*, 52; G. Ferraro, *ibidem*, 38; Id., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, 1, 53 ss.; E. M. Terenzio, *La riaffermata centralità della subordinazione*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *op. cit.*, 139; S. Chiusolo, *La disciplina delle collaborazioni*, in M. Fezzi, F. Scarpelli (a cura di), *op. cit.*, 98; ancora, ad avviso di S. Brun, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 13, l'art. 2 d.lgs. 81/2015 fungerebbe da disposizione di interpretazione autentica dell'art. 2094 c.c.

<sup>86</sup> V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforma e prospettive di tutela*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It*, 2015, 280, 9.

<sup>87</sup> Cfr. la lettura di P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2015, 6, 1127, che, sulla base di un analitico esame della giurisprudenza in materia di lavoro subordinato, ritiene impossibile configurare, sul piano del diritto vivente, l'eterodirezione senza etero-organizzazione e viceversa, con la conseguenza per cui l'art. 2, comma 1 d.lgs. 81/2015, nel riferirsi alle sole modalità etero-organizzate del tempo e del luogo della prestazione, delinerebbe una fattispecie – diversa, ossia a latere, e – dal contorno applicativo più ristretto dell'art. 2094 c.c., risultando quindi l'intera disposizione "vieppiù inutile" (ovvero "apparente"); ancor più criticamente, A. Pileggi, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 104.

giurisprudenza<sup>88</sup>, che non avrebbe mai distinto chiaramente l'etero-direzione dall'etero-organizzazione, come si potrebbe dedurre dal continuo – per quanto tralaticio – riferimento al “vincolo di soggezione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro”.

Pur nella consapevolezza della diversità delle ultime due prese di posizione richiamate, da entrambe potrebbe derivare il consolidamento, se non addirittura la valorizzazione, della giurisprudenza sulla c.d. “subordinazione attenuata”, con effetti che potrebbero ricadere pure sul lavoro dirigenziale, ove, come qui più volte ricordato, il margine di autonomia è più esteso e, specularmente, è meno intenso il controllo sulla prestazione.

Tuttavia, a prescindere da quanto è stato da altri osservato circa la dubbia compatibilità dell'art. 2 come “norma di fattispecie” con il comma 2 della disposizione, contenente una serie di eccezioni all'applicazione dello statuto protettivo “pieno” – e ciò varrebbe pure per il lavoro dirigenziale, nonostante la legislazione speciale ablativa per la categoria – con il principio della indisponibilità del tipo<sup>89</sup>, la valutazione circa la compatibilità di una simile postura interpretativa con le caratteristiche del lavoro dirigenziale sembrerebbe condizionata dalle due seguenti questioni: a) se la seconda lettura sopra richiamata implichi l'*estensione* dell'area del 2094 verso il lavoro etero-organizzato, ovvero la *surrogazione* dell'etero-organizzazione all'etero-direzione quale nuovo requisito-cardine per qualificare un rapporto come subordinato<sup>90</sup>, e, soprattutto, b) come si possa coniugare l'etero-organizzazione dal lato passivo della prestazione (ossia il grado di inserimento nell'altrui organizzazione) con quel “*potere di autodeterminazione*”<sup>91</sup> che da sempre connota la categoria dirigenziale all'interno della subordinazione.

Innanzitutto, ove dovessero valorizzarsi gli indici sintomatici della subordinazione quale etero-organizzazione, in luogo del criterio della sottoposizione al potere direttivo (aprendo così ad una fattispecie additiva di subordinazione connotata da tratti tipologici diversi da quelli incardinati nel 2094 c.c.), si porrebbero delle evidenti difficoltà nell'individuare il –

---

<sup>88</sup> G. Santoro Passarelli, *op. cit.*, 16.

<sup>89</sup> C. Zoli, E. Villa, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 147; V. Fili, *ibidem*, 41.

<sup>90</sup> Sulla valorizzazione a fini qualificatori dell'alienità, oltre che del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, anche “*dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce...sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato*”, v. la notissima C. Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in *DL*, 1996, II, 52.

<sup>91</sup> Per tutti, V. Simi, *op. cit.*, 171; U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, 206, secondo cui il legislatore avrebbe “*ravvisato nella posizione aziendale del dirigente i requisiti minimi dell'auto-organizzazione del lavoro*”.

nuovo – ruolo del dirigente nell'organizzazione, tanto dal lato attivo, quanto passivo. Se, infatti, riprendendo un fondamentale insegnamento, il dirigente si colloca indubbiamente sul versante attivo del potere organizzativo-direttivo, assumendo il compito di combinare i fattori della produzione, tra i quali il lavoro<sup>92</sup>, non risulta agevole sostenere che la sua prestazione possa (*rectius*, debba) essere al tempo stesso etero-organizzata con riferimento al luogo e soprattutto al tempo della prestazione, a meno di non ritenere tale caratteristica *già* ricompresa all'interno del perimetro dell'etero-direzione<sup>93</sup>. Viceversa, ove l'etero-organizzazione fosse "qualcosa di più", o addirittura di diverso, dell'etero-organizzazione del tempo e dello spazio della prestazione dirigenziale, rischierebbe di venire compresso quell'ineludibile spazio di autonomia che costituisce il riflesso della collocazione del dirigente nella gerarchia aziendale, senza nulla togliere alla sua soggezione, quale "*frammento del profilo tipico del lavorar subordinato*"<sup>94</sup>, alle direttive generali datoriali, le stesse che ne giustificano la qualificazione alla stregua di lavoratore subordinato<sup>95</sup> anche nei – non infrequenti – casi in cui egli stesso ricopra al contempo un ruolo negli organi societari<sup>96</sup>.

Si potrebbe forse replicare che meriterebbe di essere valorizzato il termine "*anche*" presente all'interno nell'art. 2, comma 1 d.lgs. 81/2015, capace di aprire alla valutazione a fini qualificatori di elementi altri dal tempo e dal luogo della prestazione<sup>97</sup>, ma questi non potrebbero comunque che afferire alle modalità di esecuzione della prestazione del dirigente sul piano "passivo" e non alla posizione di vertice del dirigente nel complesso aziendale dal lato attivo; altrimenti, risulterebbe

---

<sup>92</sup> A. Zoppoli, *Dirigente (privato e pubblico)*, in *ED, Annali*, V, 2012, 539, nonché, *amplius*, Id., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, 2000, 26 ss. e 139 ss.

<sup>93</sup> Persuasivamente, proprio guardando all'art. 2 d.lgs. 81/2015 dal punto di vista della categoria dirigenziale, V. Ferrante, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 37; cfr. anche C. Pisani, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 107 e, in generale, cfr. C. Pisani, *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *MGL*, 2011, 3, 115, ove si legge che "*la tipica e tradizionale manifestazione del potere direttivo è l'assoggettamento del lavoratore alle direttive sul «come» svolgere le mansioni dedotte in contratto, che comprende anche il «dove» e «quando» svolgere i compiti lavorativi*".

<sup>94</sup> M. D'Antona, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *RCDP*, 1988, 1, 198.

<sup>95</sup> Cfr. ancora A. Zoppoli, *Effetti della crisi d'impresa sul lavoro dirigenziale*, cit., 159: "*un'autonomia decisionale tale da influenzare le sorti dell'impresa comporta necessariamente anche un'autonomia sulle modalità di esecuzione del lavoro per la semplice ragione che il "più" comprende il "meno"*".

<sup>96</sup> Sul punto v. A. Mattei, *Il dirigente privato tra contratto di lavoro subordinato e rapporto societario*, in *RIDL*, 2009, II, 41 ss., anche a proposito delle distinzioni a seconda del ruolo ricoperto dal dirigente all'interno del consiglio di amministrazione.

<sup>97</sup> C. Ogriseq, in A. Vallebona (a cura di), *op. cit.*, 90-91.

ingiustificatamente precluso l'accesso del prestatore di lavoro alla categoria, per quanto quest'ultima non ricomprenda più, per opinione oggi consolidata in giurisprudenza e in dottrina, i soli "*alter ego*"<sup>98</sup>. In caso contrario, si riproporrebbero i problemi, che parevano ormai superati con il ritorno ad unità della categoria, tra livelli diversi di dirigenza (etero-organizzata e non), qui addirittura estesi al piano qualificatorio e non unicamente, come in passato, ai fini della differenziazione delle tutele. Non solo. Ulteriori complessità interpretative si porrebbero, ragionando *de iure condendo*, per effetto di una disposizione al momento oggetto di discussione in sede parlamentare, ossia l'art. 12 del c.d. "d.d.l. Nannicini" in materia di lavoro autonomo e lavoro agile<sup>99</sup>, ove si qualifica la collaborazione di cui all'articolo 409, n. 3), del codice di procedura civile come "*coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*". Risulta difficile non pensare alle potenziali ricadute di tale disposizione, che colloca l'elemento dell'organizzazione autonoma della propria prestazione tra quelli propri del lavoro coordinato (dunque, autonomo), sulla già complessa linea di demarcazione che separa l'autonomia nel lavoro coordinato dall'auto-determinazione di cui gode il prestatore nel lavoro dirigenziale (i.e. subordinato) con riguardo al tempo (oltre che al luogo) della propria prestazione. Di tal guisa, abbracciando la tesi tale per cui l'etero-organizzazione avrebbe sostituito l'etero-direzione quale (unico, o principale) criterio di qualificazione, il dirigente verrebbe a trovarsi in uno spazio invero angusto, non solo tra subordinazione e autonomia, ma anche tra l'etero-organizzazione ed il coordinamento con quella stessa organizzazione che egli sarebbe al contempo chiamato (in quanto dirigente, appunto) a gestire e a coordinare, con riferimento al lavoro altrui. Il che pare francamente troppo!

Per tale ragione, risulterebbero maggiormente coerenti con i tratti distintivi della figura dirigenziale le posizioni, per quanto diverse, tanto di chi ritiene che l'art. 2 d.lgs. 81/2015 sia una norma di disciplina (in tal modo "neutra" rispetto alla riconduzione "a monte" del lavoro dirigenziale nell'alveo della subordinazione), quanto di chi, negando una sostanziale

---

<sup>98</sup> Cfr. F. Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, 18a ed., Napoli, 1966, 90-91, che, nell'escludere la rilevanza di una distinzione tra impiegati e dirigenti, ritiene che gli impiegati, collaborando *all'impresa*, concorrano a definirne l'organizzazione, mentre gli operai, collaborando *nell'impresa*, svolgano unicamente i compiti loro assegnati all'interno della struttura da altri determinata.

<sup>99</sup> Ci si riferisce qui al d.d.l. n. 2233 presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e comunicato alla Presidenza l'8 febbraio 2016, recante "*misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".

distinzione tra etero-direzione ed etero-organizzazione, riconosce comunque la mancata sostituzione dell'etero-direzione ("leggera", ma pur sempre qualificante, per il dirigente) con un'etero-organizzazione dal lato passivo che si estenda alla individuazione di – magari stringenti – vincoli rispetto al tempo e al luogo della prestazione, i quali, come detto, non paiono compatibili con i margini di autonomia propri del rapporto di lavoro dirigenziale<sup>100</sup>.

## 6. Note conclusive.

Nella presente trattazione si è partiti dalla rilettura dell'inatteso *dictum* della Corte di Giustizia sull'esclusione dei dirigenti dalla procedura di licenziamento collettivo in Italia, sottolineando l'eccessiva linearità dell'equiparazione imposta tra dirigenti e altri lavoratori subordinati nell'accesso alle tutele collettive, alla luce della complessa collocazione dell'interesse collettivo dei dirigenti<sup>101</sup>. Per questa ragione, è sembrato del tutto coerente l'approccio seguito dal legislatore italiano che, in ottemperanza alla decisione dei Giudici del Lussemburgo, ha comunque previsto, nell'ambito della riformata procedura, "appositi" (dunque, separati) incontri con le rappresentanze dei dirigenti. In tal modo, infatti, non sono state obliterate le linee di distinzione proprie di una categoria originatasi "per sottrazione" proprio sul piano collettivo<sup>102</sup>, conservando la cifra di un'incompleta assimilazione agli altri lavoratori comune anche agli ordinamenti caratterizzati da spazi ampi di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni imprenditoriali<sup>103</sup> e che costituisce il frutto della posizione, per certi versi ambigua, dei dirigenti quali lavoratori subordinati chiamati

---

<sup>100</sup> Del resto, è frequente, anche nella manualistica, l'affermazione secondo cui il dirigente costituisca la categoria rispetto alla quale sia più complesso tracciare il confine tra subordinazione ed autonomia guardando alle modalità operative: da ultimo, F. Carinci, R. De Luca Tamajo, T. Treu, *Diritto del Lavoro. 2. Il Rapporto di lavoro subordinato*, 8a ed., Torino, 2013, 35 e 47.

<sup>101</sup> P. Tosi, *Il dirigente d'azienda*, cit., 63 e 226.

<sup>102</sup> Cfr. A. Donini, *Estensione della procedura*, cit., 373, in termini di "adattamento delle regole procedurali alle caratteristiche del rapporto di lavoro dirigenziale".

<sup>103</sup> Addirittura, nel sistema tedesco vi sono due nozioni di dirigente non coincidenti, l'una valevole ai fini della disciplina protettiva nei confronti del licenziamento individuale, l'altra per l'accesso alle tutele collettive: sul punto v. A. Seifert, *Le figure dirigenziali nell'ordinamento tedesco*, in *DRI*, 2009, 1, 47 ss. e, con riguardo alla posizione dei dirigenti nel complesso sistema della partecipazione in Germania, M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Milano, 2013, 68-70 e 113-122. Pare dunque evidente che se, come pare, si apriranno anche in Italia futuri spazi per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni imprenditoriali, si dovrà prestare particolare attenzione al ruolo dei dirigenti, guardando soprattutto al piano della loro "indipendenza" dal datore di lavoro: per alcuni interessanti spunti in tal senso, v. D. Gottardi, *Ultima chiamata per il sistema dualistico: partecipazione negata dei lavoratori e rischi di sistema*, in *DLM*, 2014, III, 587 ss.

al contempo a rappresentare l'impresa nei confronti del resto della forza lavoro<sup>104</sup>, tale da giustificare l'iniziale collocazione delle relative associazioni sindacali a fianco di quelle datoriali e, sul piano individuale, da far dubitare, almeno fino all'entrata in vigore del codice civile (dell'art. 2095 del c.c.), della riconducibilità dei dirigenti al lavoro subordinato<sup>105</sup>.

Le linee di demarcazione iniziali sono però state in seguito messe in crisi dalla duplice trasformazione cui la categoria è andata incontro, dapprima, con l'avvento della grande impresa, che ha dato spazio all'avvento di una classe manageriale composita e variabile all'interno della catena di comando<sup>106</sup> ed al conseguente superamento dell'idea originaria del dirigente "alter ego"<sup>107</sup>, in seguito, con la destrutturazione dell'impresa dal piano verticale a quello orizzontale e con la diluizione dei poteri che ha comportato sempre maggiori difficoltà nell'individuare, non solo "who is the employer"<sup>108</sup>, ma anche, nel "moltiplicarsi quantitativo e qualitativo" delle figure direttive<sup>109</sup>, "who is the boss"<sup>110</sup>. Sicché, in tempi di nuovi "statuti" (sempre da declinarsi al plurale, essendo lo Statuto al singolare ormai tramontato<sup>111</sup>) e di una certa bulimia legislativa, si potrebbe avere la tentazione di proporre un nuovo statuto del lavoro dirigenziale, allo scopo, prefigurato dallo stesso art. 2095 c.c., di fissare i caratteri per l'appartenenza alla categoria. Un monito sembra tuttavia provenire dall'osservazione della sfortunata parabola dei *supervisors* negli US, ove l'esclusione dei dirigenti dalle tutele collettive, motivata dalla volontà di evitare commistioni tra lavoro e capitale e fondata su un'eccessivamente ampia ed indeterminata elencazione dei poteri (forse) in origine "tipici" della figura dirigenziale, si è rivelata nel tempo del tutto inidonea a distinguere i *supervisors* da molti altri lavoratori, tutt'altro che

---

<sup>104</sup> G. Pera, *op. cit.*, 1103; M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto*, cit., 42, che parla di una "classe manageriale, in sé distinta da quella dei lavoratori in senso stretto".

<sup>105</sup> R. Scognamiglio, *La nozione di dirigente nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, in AA.VV., *La previdenza dei dirigenti di azienda nel sistema pensionistico italiano*, Milano, 1983, 125, che conseguentemente dubitava dell'applicabilità delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori limitative dei poteri datoriali direttivi o gerarchici nei confronti di chi, come il dirigente (specie *alter ego*), all'esercizio di tali poteri viene delegato nei confronti dei sottoposti.

<sup>106</sup> P. Tosi, *Il dirigente d'azienda*, cit., 31.

<sup>107</sup> M. Dell'Olio, *I dirigenti e la stabilità*, in *ADL*, 1999, 1, 23.

<sup>108</sup> V., per i riferimenti bibliografici, M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità. Le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Padova, 2014, 117 ss.

<sup>109</sup> F. Carinci, *op. ult. cit.*, 8, nonché, *amplius*, Id., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, 225 ss., spec. 226.

<sup>110</sup> B. Huckell, *op. loc. ult. cit.*

<sup>111</sup> F. Carinci, *A proposito del Jobs Act*, in *ADL*, 2015, 6, 1109.

di vertice, eppure dotati di un qualche margine di autonomia operativa<sup>112</sup>, i quali si sono visti, in una sorta di eterogenesi dei fini, inopinatamente negare l'accesso alle tutele collettive.

Sembrerebbe così più opportuno caldeggiare, per l'indicazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dirigenziale, il perdurante affidamento alla contrattazione collettiva<sup>113</sup>, in quanto unica fonte in grado di cogliere la fluidità e variabilità nel tempo dei caratteri del lavoro dirigenziale, evitando il ricorso a formule o definizioni generiche (come quella di quadro<sup>114</sup>), se non circolari<sup>115</sup>. Se la contrattazione collettiva e, in seconda battuta, la giurisprudenza, rispettivamente, nell'individuazione e nella ricerca dei connotati tipizzanti della "dirigenzialità" di certe mansioni<sup>116</sup>, sono sembrate sinora valorizzare, più che la rappresentanza dell'impresa all'esterno<sup>117</sup> o la professionalità del lavoratore<sup>118</sup>, l'elevato grado di autonomia, iniziativa e potere decisionale all'interno dell'impresa<sup>119</sup>, quali riflessi del potere organizzativo-gestionale del dirigente<sup>120</sup>, è probabile ed anzi auspicabile che ancora maggior peso venga d'ora innanzi attribuito ai profili relativi al controllo sull'attività e sull'adozione dell'eventuale sanzione espulsiva. Proprio su questo binomio pare oggi basarsi, con il tramonto della stabilità, l'architrave degli altri poteri<sup>121</sup> e lo strumento per *dirigere* – per l'appunto – l'attività altrui. Ciò

<sup>112</sup> Con riferimento al contesto italiano, per tutti P. Tosi, *op. ult. cit.*, 32.

<sup>113</sup> P. Tosi, *Il dirigente d'azienda*, cit., 50; F. Basenghi, *op. cit.*, 12; M. Sala Chiri, *op. cit.*, 111-112; S. Magrini, *Problemi in tema di licenziamento del dirigente*, in *DL*, 1993, I, 8; E. Balletti, *Sui criteri di definizione del lavoro dirigenziale: l'art. 2095 c.c. e il ruolo dell'autonomia collettiva*, in *GIUSTICIA*, 1988, I, 482-484.

<sup>114</sup> V. art. 2 l. 190/1985 ("sono quadri i lavoratori subordinati che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa") e in proposito le riflessioni, circa la complessità di una possibile definizione legale della categoria dirigenziale, di G. Amoroso, *Contratto Collettivo dei Dirigenti*, Napoli, 1987, 125 ss.

<sup>115</sup> Per tutti, v. art. 4, comma 1 lett. e) d.lgs. 9 novembre 2007, n. 206 (di attuazione della dir. 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle categorie professionali), ove viene "definito" dirigente colui che svolge "in un'impresa del settore professionale corrispondente...la funzione di dirigente responsabile di uno o più reparti dell'azienda, con mansioni commerciali o tecniche".

<sup>116</sup> L'espressione è di F. Basenghi, *op. cit.*, 26.

<sup>117</sup> Per tutti e già P. Sandulli, *Prestazione di lavoro subordinato e attività rappresentativa*, Milano, 1974, 41 ss., spec. 61, nt. 30.

<sup>118</sup> Cfr. S. Bartalotta, *La qualifica di dirigente fra legge e contratto*, in *RIDL*, 2003, II, 299-300.

<sup>119</sup> V. art. 1 CCNL Dirigenti Aziende Industriali.

<sup>120</sup> Cfr. P. Tosi, *op. ult. cit.*, 155 ss., nonché Id., *Il personale direttivo tra subordinazione e autonomia*, in *IUS*, 1987, I, 332.

<sup>121</sup> Per tutti, F. Carinci, *A proposito del Jobs Act*, in *ADL*, 2015, 6, 1110; per i riferimenti bibliografici, M. Biasi, *Il licenziamento nullo: chiavistello o grimaldello del nuovo sistema "a tutele crescenti"?*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *op. cit.*, 177-182.

sulla scorta della considerazione per cui, innanzi alla rinvigorita verticalità gerarchica derivante dal riposizionamento del baricentro delle funzioni dal piano collettivo a quello individuale (o, meglio, a quello del potere, come tale unilaterale), il valore qualificatorio della categoria dirigenziale non possa che a maggior ragione risiedere nella capacità di incidere attivamente sull'organizzazione attraverso il coordinamento dei (ed il comando sui) fattori produttivi, tra cui il lavoro; proprio tale condizione (un tempo e, chissà, forse di nuovo specchio di uno *status*) sembra ora a maggior ragione giustificare l'insensibilità (o la minore sensibilità) del dirigente al potere organizzativo datoriale sulla (e della) sua prestazione e, del pari, il riconoscimento di tutele individuali e soprattutto collettive autonome<sup>122</sup> ed eterogenee<sup>123</sup>, con buona pace di ogni prospettiva di – affrettata e al tempo stesso tardiva – assimilazione coatta su quest'ultimo piano agli altri collaboratori dell'imprenditore.

---

<sup>122</sup> R. Scognamiglio, *op. cit.*, 145.

<sup>123</sup> Cfr. A. Zoppoli, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 87 ss.