



## Questioni interpretative in materia di dimissioni del dirigente industriale per “mutamento di posizione”<sup>+</sup>

DI LOREDANA FERLUGA\*

**Abstract** - *Collective contracts for private sectors state, in the case of executives' resignation, arrangements and an economic benefit. The article 16 of the CCNL of Industry Executives, concerning the case of a "changing position", on the same page of provisions in other sectors, improves such protections. Because the statement of article 16 is not straightforward, the article focuses on some questions posed by the clause mentioned above. Among theme, identification of the meaning of "position"; relationships between contractual clauses on "changing position" and provisions of article 2103 of the Civil Code; the nature of the benefit for the resignation of an executive; calculation of the time for the deadline.*

**Riassunto** - *I contratti collettivi della dirigenza privata introducono discipline di favore in relazione alle quali al dirigente è accordato un diritto di recesso, accompagnato da un particolare trattamento economico. Con riferimento all'ipotesi del "mutamento di posizione", una tutela rafforzata è prevista dall'art. 16 del ccnl dei Dirigenti Industria; disposizioni analoghe esistono anche in altri settori. Il disposto dell'art. 16 si rivela non di agevole comprensione. Il saggio in particolare esamina alcune questioni interpretative poste dalla clausola contrattuale, quali l'individuazione della nozione di "posizione" del dirigente, i rapporti tra le clausole contrattuali che prevedono il "mutamento di posizione" e le previsioni di cui all'art. 2103 c.c., la natura dell'indennità dovuta al dirigente dimissionario e la decorrenza del termine convenzionale di decadenza.*

**Keywords** – *Industrial manager – resignation – "changing position".*

**Parole chiave** – *Dirigenti industriali – dimissioni – "mutamento di posizione".*

**Sommario:** *1. Premessa. – 2. L'individuazione della complessa nozione di "posizione" del dirigente. – 3. I rapporti tra le clausole contrattuali che prevedono il "mutamento di posizione" e le previsioni di cui all'art. 2103 c.c. – 4. Alcune ipotesi affini alle dimissioni del dirigente per "mutamento di posizione": brevi cenni alle norme della legge spagnola (ET) sulle "modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro" ed alle disposizioni contrattuali dei giornalisti per "sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale". – 5. La natura dell'indennità dovuta al dirigente dimissionario. – 6. La decorrenza del termine convenzionale di decadenza.*

<sup>+</sup> Il contributo sarà altresì pubblicato in *Il Diritto del mercato del lavoro*, 2019, n. 3

\* Professore associato di diritto del lavoro dell'Università di Messina.

**PREMESSA**

La disciplina legale delle dimissioni dei dirigenti non presenta particolarità rispetto a quella degli altri lavoratori subordinati<sup>1</sup>. I contratti collettivi di settore, invece, introducono discipline di favore in relazione alle quali al dirigente è accordato un diritto di recesso, accompagnato da un particolare trattamento economico<sup>2</sup>. Si tratta di ipotesi che si possono ricondurre ad eventi modificativi del rapporto fiduciario tra dirigente ed azienda (trasferimento della proprietà dell'azienda, rinvio a giudizio per fatti connessi all'esercizio delle funzioni dirigenziali) oppure ad eventi che incidono sulla posizione personale del dirigente all'interno dell'azienda (mancata accettazione del trasferimento, superamento del periodo di comporta per malattia, mutamento della propria attività)<sup>3</sup>. È evidente che le norme contrattuali che disciplinano tali ipotesi valorizzano il peculiare vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro nonché l'elevato grado di autonomia e professionalità che caratterizza la figura e si giustificano

---

<sup>1</sup> Sulle dimissioni del lavoratore, A. LEVI, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Torino, 2012; A. MUNDO, *Le dimissioni per giusta causa dal rapporto di lavoro*, Padova, 1990; G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, I, 336 e ss.; R. ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Milano, 1987.

<sup>2</sup> M. DEL CONTE, *Le dimissioni nella disciplina delle fattispecie specificamente regolate dalla legge*, in E. GRAGNOLI (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, *Trattato di diritto del lavoro diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI*, vol. V, Padova, 2017, 111; A. LEVI, *Le dimissioni del lavoratore subordinato*, in G. PELLACANI (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 2013, 88; D. CASALE, *Il rapporto di lavoro del dirigente d'impresa nella giurisprudenza*, in *Quad. dir. lav. e rel. ind.*, 2009, 318; E. D'AVOSSA, *Le dimissioni del dirigente*, in *Dir. e prat. lav.*, 1985, 1356.

<sup>3</sup> P. TOSI, *Il dirigente d'azienda*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, *Trattato di diritto del lavoro diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI*, vol. IV, Tomo I, Padova, 2012, 469; S. MAINARDI, *L'estinzione del rapporto nella sistematica del codice civile. Dimissioni e risoluzione consensuale*, in F. Carinci (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo III, *Trattato di diritto privato diretto da M. BESSONE*, 2007, 39.

proprio in considerazione delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro dirigenziale<sup>4</sup>.

In particolare, con riferimento all'ipotesi del "mutamento di posizione" una tutela rafforzata è prevista dall'art. 16 del ccnl dei Dirigenti Industria, secondo il quale "il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento". Disposizioni analoghe esistono anche in altri settori (vedi, ad esempio, l'art. 16 del ccnl dei Dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, l'art. 24 del ccnl dei Dirigenti del commercio, l'art. 24 del ccnl Dirigenti del terziario della distribuzione dei servizi, l'art. 28 del ccnl Dirigenti delle imprese assicuratrici e l'art. 22 del ccnl dei Dirigenti di imprese dei servizi di pubblica utilità)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Sul rapporto di lavoro dirigenziale, v. da ultimo C. ROMEO, *L'effettività delle tutele dei dirigenti tra autonomia e subordinazione*, e V. MAIO, *Problematiche inerenti al licenziamento dei dirigenti privati*, entrambi in C. ROMEO (a cura di), *L'effettività delle tutele dei dirigenti – Trattamenti normativi, economici e previdenziali*, Pisa, 2019, risp. 19 e ss. e 67 e ss. In precedenza, si segnalano senza carattere di completezza, S. CARRÀ, *Riflessioni sull'attuale processo di destrutturazione del rapporto di lavoro dirigenziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 122 e ss.; AA.VV., *La dirigenza*, in *Quad. dir. lav. e rel. ind.*, 2009, cit.; A. GARILLI, voce *Dirigente d'azienda*, in *Dig. disc. priv.*, Torino, 1987; P. TOSI, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Milano, 1974. Per una parallela ricostruzione dell'assetto normativo della dirigenza privata e pubblica, A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, 2000.

<sup>5</sup> Ai sensi di quanto previsto dalla dichiarazione a verbale relativa agli artt. 16 (trasferimento), 20 (trasferimento di proprietà) e 24 (mutamento di posizione), per i dirigenti del terziario la possibilità di dimissioni con diritto ai relativi trattamenti normativi ed economici si applica "solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento".

## 2. L'INDIVIDUAZIONE DELLA COMPLESSA NOZIONE DI "POSIZIONE" DEL DIRIGENTE

Le disposizioni contrattuali richiamate sollevano diversi problemi interpretativi offrendo all'interprete alcuni interessanti spunti di riflessione.

Innanzitutto, al fine di stabilire quando ci si trovi in presenza di un mutamento della posizione, è opportuno chiarire – o almeno, trattandosi di nozione indeterminata e non di agevole comprensione, tentare di chiarire – cosa si intenda con il termine “posizione” del dirigente<sup>6</sup>.

La giurisprudenza definisce il “mutamento di posizione” come il cambiamento legittimo di attività che ha incidenza peggiorativa sulla “posizione lavorativa” del dirigente<sup>7</sup>. Segnalo tuttavia, per un verso, una isolata pronuncia secondo cui il mutamento sostanziale della posizione può determinarsi anche nel caso in cui le mansioni concretamente esercitate dal dirigente restino inalterate<sup>8</sup>; per altro verso, una recente giurisprudenza che riconosce il diritto del dirigente al pagamento dell'indennità *ex art. 16 ccnl* citato nell'ipotesi in cui la variazione di mansioni, attuata dalla società a seguito di un processo riorganizzativo interno, avrebbe addirittura determinato “un evidente accrescimento della professionalità” del dirigente, per il solo fatto che vi sia stato un significativo scostamento dalle mansioni e dal ruolo in precedenza ricoperto (implicando compiti di tipo più statico e

---

<sup>6</sup> La nozione di mutamento di posizione appare “molto elastica ed indeterminata” (G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, in *Lav. e prev. oggi*, 1984, 408) ed il disposto della norma contrattuale “non è di agevole comprensione” (G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, *cit.*, 341).

<sup>7</sup> *Ex multis*, Cass., 9 aprile 1987, n. 3532, in *Mass. giur. lav.*, 1987, 357; Pret. Parma, 2 dicembre 1991, in *Dir. e prat. lav.*, 1992, 1639.

<sup>8</sup> Pret. Guastalla, 15 maggio 1992, in *Dir. e prat. lav.*, 1992, 1936 (nel caso di specie si trattava del passaggio di un dirigente da unico responsabile della direzione commerciale estero a coresponsabile della medesima).

senza contatti strutturati con personale di livello inferiore) e non anche una modifica *in peius* delle mansioni<sup>9</sup>.

Per chiarire cosa si intenda per “posizione” una indicazione fondamentale proviene dal titolo delle norme contrattuali in questione, che non è “mutamento di mansioni” o “mutamento di attività”, bensì “mutamento di posizione”. Si tratta evidentemente di un concetto diverso e più ampio di quello di mansioni dirigenziali concretamente svolte, che indica come si sia voluto dare preminenza alla valutazione della posizione intesa come *status* personale del dirigente all’interno dell’azienda<sup>10</sup>, indicativo della sua “condizione professionale complessiva”. In dottrina si sottolinea che bisogna avere riguardo alla “concreta e reale collocazione del dirigente nell’organizzazione aziendale, in una parola alla sua immagine”<sup>11</sup>. Anche la giurisprudenza rileva che la valutazione attiene non tanto al contenuto delle nuove mansioni assegnate rispetto a quelle precedenti, ma allo scostamento di quelle di nuova assegnazione rispetto alla specifica professionalità che connotava i precedenti compiti esercitati dal dirigente, per estendersi poi alla considerazione della “più complessiva valenza dei distinti ruoli rivestiti in seno all’organizzazione aziendale”. Così la stessa giurisprudenza è giunta a configurare un mutamento sostanziale della posizione del dirigente considerando la consistenza e rilevanza dei compiti, poteri e responsabilità con un giudizio comparativo condotto tra il precedente ruolo, caratterizzato dalla gestione operativa in posizione di vertice di una specifica funzione aziendale con una pluralità di addetti alle dirette dipendenze del dirigente implicante l’esercizio di poteri, a contenuto decisionale, di direzione, gerarchici e di rappresentanza, e il successivo ruolo, non più operativo, ma sostanzialmente “notarile”, connotato da compiti di supporto e, al più, di verifica della legalità dell’operato degli organi societari,

<sup>9</sup> App. Roma, 26 marzo 2018, in [www.csdnroma.it](http://www.csdnroma.it), con nota di R. PANETTA.

<sup>10</sup> In questo senso Pret. Guastalla, 15 maggio 1992, *cit.*

<sup>11</sup> G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, *cit.*, 412-413.

riconducibili ad una figura di *professional* senza responsabilità di gestione di funzioni, uffici, personale e privo di evidenza esterna e di impatto sull'andamento dell'attività aziendale<sup>12</sup>. La posizione del dirigente e la rilevanza del suo ruolo – sottolinea la giurisprudenza – vanno determinate sulla base di una serie di indici, la cui valutazione complessiva differenzia l'una posizione dall'altra: tra questi indici, in via esemplificativa e non esaustiva, figurano il fatturato del bilancio amministrativo, il numero di persone dipendenti, la quantità dei settori aziendali affidati, l'estensione dei poteri decisionali e della discrezionalità, la maggiore o minore prossimità ai vertici aziendali e l'area di diffusione e di ripercussione delle decisioni<sup>13</sup>.

Le dimissioni del dirigente sono sottoposte al particolare regime di favore previsto dalle clausole contrattuali solo se il mutamento dell'attività e la sua incidenza sulla posizione del dirigente sono attuali ed effettivi, nel senso che non può trattarsi di un mutamento che “ancorché deliberato in modo definitivo dall'azienda e da questa comunicato al dirigente, presenti profili di incertezza con riferimento ai tempi di attuazione”<sup>14</sup>. Il mutamento inoltre deve essere rilevante dal punto di vista qualitativo in relazione alla complessa posizione rico-

<sup>12</sup> Cass., 10 novembre 2016, n. 22938, in *Banca dati De Jure*.

<sup>13</sup> Pret. Milano, 2 aprile 1987, in *Orient. giur. lav.*, 1987, 686. Pertanto – continua la sentenza – vanno ravvisati gli estremi del mutamento sostanziale di posizione legittimante le dimissioni per giusta causa *ex art. 16* del contratto collettivo per i dirigenti di aziende industriali, del dirigente che, in seguito a ristrutturazione aziendale, è stato invitato ad occuparsi della direzione *marketing* di alcune riviste, con evidente diminuzione della precedente posizione ricoperta di direttore dei servizi editoriali. Ne consegue l'obbligo dell'azienda di corrispondere al ricorrente l'indennità prevista dal citato art. 16 e di restituire quanto indebitamente trattenuto per il mancato preavviso. Vedi anche Trib. Padova, 10 dicembre 2004, in *Rass. giur. lav. Veneto*, 2005, 2, 44, e Pret. Reggio Emilia, 9 novembre 1991, in *Orient. giur. lav.*, 1992, 127, con nota di M. GIUSTINIANI, per le quali la posizione aziendale del dirigente si desume tenendo conto della posizione gerarchica aziendale assicurata dalle mansioni, della qualificazione professionale che le stesse comportano, dei poteri e delle responsabilità complessivi che dalle stesse discendono, assumendo minor rilievo elementi indiziari estrinseci, quali, ad esempio, la dimensione delle risorse materiali ed umane in ordine alle quali avviene l'esercizio delle mansioni.

perta dal dirigente<sup>15</sup> e deve essere riconducibile ad una decisione aziendale che “non sia stata resa necessaria dal fatto del dirigente<sup>16</sup>.”

### 3. I RAPPORTI TRA LE CLAUSOLE CONTRATTUALI CHE PREVEDONO IL “MUTAMENTO DI POSIZIONE” E LE PREVISIONI DI CUI ALL’ART. 2103 C.C.

Una questione rilevante riguarda il rapporto tra il mutamento di posizione previsto dalle richiamate clausole contrattuali e l’art. 2103 c.c.

La necessaria premessa è che la norma codicistica nella versione modificata dal d.lgs. n. 81/2015, come accadeva già sotto il vigore della precedente formulazione, si applica a tutte le categorie di prestatori di lavoro, e quindi anche ai dirigenti<sup>17</sup>. Occorre tuttavia segnalare che

<sup>14</sup> Cass., 5 aprile 1993, n. 4097, in *Giust. civ.*, 1993, I, 1791, con nota di M. CARO, e in *Orient. giur. lav.*, 1993, 941, che ha escluso l’applicazione della norma contrattuale per un mutamento solo annunciato, ma non effettivamente attuato; Trib. Taranto 27 novembre 2018, n. 4072, in *Banca dati De Jure*, la quale si riferisce all’art. 22 del ccnl dei Dirigenti di imprese dei servizi di pubblica utilità.

<sup>15</sup> Pret. Milano, 7 ottobre 1987, in *Orient. giur. lav.*, 1987, 193, che ha escluso la possibilità di prestare il preavviso o l’indennità sostitutiva per mutamenti solo quantitativi e non qualitativi. Vedi anche l’art. 24 del ccnl dei Dirigenti del terziario che prevede, come si è detto, che la possibilità di dimissioni con diritto al relativo trattamento normativo ed economico si applichi solo nel caso in cui l’evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente, determinando nei confronti di quest’ultimo un pregiudizio effettivo.

<sup>16</sup> Trib. Genova, 18 febbraio 1985, *Orient. giur. lav.*, 1985, 560, che ha ritenuto che le dimissioni dalla carica di amministratore delegato pongono inevitabilmente le premesse di un mutamento della posizione di dirigente al massimo livello e, di conseguenza, va attribuita al dirigente, in via esclusiva, l’iniziativa delle successive dimissioni in tronco dal rapporto e l’addebito dell’indennità di mancato preavviso.

<sup>17</sup> Si tratta di un orientamento consolidato: in giurisprudenza, *ex multis*, Cass., 13 agosto 1991, n. 8835, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 954, con nota di F. FOCARETA, e in *Riv. crit. dir. lav.*, 1992, 390, con nota di R. MUGGIA. In dottrina, con riferimento alla letteratura precedente al d.lgs. n. 81/2015, v. per tutti A. MARESCA, S. CIUCCIOVINO, *Mansioni, qualifiche e jus variandi*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 1996, 122; dopo l’emanazione del d.lgs. n. 81/2015, sia consentito il rinvio a L. FERLUGA, *La dequalificazione unilaterale nella nuova disciplina delle mansioni*, in *Variazioni su temi dir. lav.*,

qualche difficoltà ulteriore può riscontrarsi nell'applicazione del nuovo art. 2103 c.c. proprio per i dirigenti, per i quali la contrattazione collettiva, se non con riferimento ad alcuni specifici settori, non prevede alcuna suddivisione in livelli all'interno della categoria, con ciò ampliando notevolmente le prerogative del datore di lavoro (già sensibilmente dilatate dal nuovo art. 2103 c.c.), con allargamento significativo dell'area del debito del dirigente, più che per altre categorie di lavoratori, quindi estensione dell'area delle mansioni legittimamente esigibili, ed erosione dello spazio relativo all'accertamento del demansionamento.

Ciò premesso, si potrebbe sostenere che le clausole contrattuali e la disciplina legale operino cumulativamente avendo per oggetto identiche situazioni; e ciò anche in considerazione dell'assonanza delle formule utilizzate dalla contrattazione collettiva dei dirigenti (mutamento di attività o di mansioni sostanzialmente incidente sulla posizione) con quella del nuovo art. 2103 c.c., che al secondo comma dice "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale". Tale lettura, cioè se il mutamento di posizione previsto dall'art. 16 ccnl citato e dalle altre clausole contrattuali si volesse far coincidere con la mobilità verticale di cui all'art. 2103 c.c.<sup>18</sup>, per un verso avvalorerebbe l'idea che la "posizione" debba essere intesa – come si diceva – come condizione professionale complessiva del dirigente, per altro verso, tuttavia, la norma contrattuale non avrebbe avuto alcun senso sotto la norma previgente<sup>19</sup> e non ne avrebbe molto anche dopo la novella, poiché

---

2016, 77.

<sup>18</sup> In tal senso Pret. Reggio Emilia 9 novembre 1991, *cit.*; Pret. Milano 2 aprile 1987, *cit.* Riconoscendo, però, in deroga alla regola dell'immediatezza legale, uno *spatium deliberandi* di sessanta giorni: in questi termini, G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, *cit.*, 341.



sarebbe un doppione della tutela legale<sup>20</sup> in quelle ipotesi di demansionamento realizzato oltre i limiti individuati dal nuovo art. 2103 c.c., nelle quali il lavoratore potrà – per consolidato orientamento giurisprudenziale – rassegnare con immediatezza le dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c., con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso<sup>21</sup>.

In realtà, la fattispecie del mutamento di posizione del dirigente non coincide con la dequalificazione che giustifica le dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c.<sup>22</sup>. Come sottolinea la giurisprudenza la ga-

<sup>19</sup> M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Milano, 1997, 168. Sembra orientato in senso contrario G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, cit., 408-413, per il quale “è difficile concepire che i contraenti collettivi abbiano stipulato una regola superflua”; inoltre, il contratto collettivo introduce, sottolinea l'Autore, “un'ulteriore riduzione della facoltà di spostamento del dipendente”, che comporterebbe il “divieto di certe modificazioni all'interno dell'equivalenza professionale” e la “valorizzazione delle posizioni individuali e concrete raggiunte dal singolo dirigente” (critica tale impostazione M. CARO, *Sui problemi interpretativi posti dalla disciplina collettiva del “mutamento di posizione” del dirigente*, nota a Cass., 5 aprile 1993, n. 4097, cit.).

<sup>20</sup> Pret. Parma, 2 dicembre 1991, cit., per la quale “se il mutamento di posizione ex art. 16 ccnl si volesse (erroneamente) far coincidere con la mobilità verticale di cui all'art. 13 St. lav., la norma contrattuale non avrebbe senso alcuno, poiché sarebbe un doppione della tutela legale, posto che in ipotesi di declassamento il lavoratore è già sufficientemente tutelato dagli artt. 2119 c.c. e 13 St. lav.”.

<sup>21</sup> *Ex multis*, Cass., 21 agosto 2014, n. 18121, in *Banca dati De Jure*; Cass. 17 agosto 2012, n. 14550, in *Guida al dir.*, 2012, 41, 58; Cass. 8 novembre 2005, n. 21673, in *Giust. civ. Mass.*, 2005, 7-8; Cass. 8 febbraio 2008, n. 3098, in *Foro it.*, 2009, I, c. 1578, con nota di D. DALFINO, e in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, 135, con nota di L. PASSANANTE.

<sup>22</sup> Le ipotesi di dimissioni tipizzate dalle clausole contrattuali per “mutamento di posizione” non costituiscono ipotesi di dimissioni per giusta causa: esplicitamente in questi termini, A. LEVI, *Le dimissioni del lavoratore subordinato*, cit., 88; M. DE CRISTOFARO, *Dimissioni del dirigente industriale per mutamento di posizione*, in *Dir. lav.*, 1996, I, 530 e ss.; A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, Padova, 1995, 39; G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, cit., 340, il quale si riferisce alla differente ipotesi del trasferimento di proprietà dell'azienda. Secondo altri Autori, la norma contrattuale configura invece una fattispecie di recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa: M. DEL CONTE, *Le dimissioni nella*

ranzia accordata dall'art. 16 ccnl dei Dirigenti Industria (e dalle altre citate norme contrattuali di analogo tenore) non presuppone un mutamento *in peius* delle mansioni in violazione dell'art. 2103 c.c., essendo volta a tutelare meramente il disaccordo del dirigente al mutamento della mansione che, pur legittimo *ex art.* 2103 c.c., incida sulla posizione ad esso assegnata<sup>23</sup>. Al fine di salvaguardare la specificità della fattispecie negoziale e non renderla talora superflua, appare preferibile quindi l'interpretazione secondo cui le previsioni convenzionali integrano la tutela legale<sup>24</sup>: esse fanno riferimento ad un mutamento legittimo di mansioni, attribuendo al dirigente la facoltà di recesso giustificato, con diritto ad un particolare trattamento economico, nel termine di decadenza contrattualmente previsto<sup>25</sup>. In particolare, l'art. 16 ccnl citato ha un campo di applicazione diverso, per presupposti ed effetti, da quello dell'art. 2119 c.c., che in questa materia presuppone la violazione dell'art. 2103 c.c.; l'art. 16, invece, fa

---

*disciplina delle fattispecie specificamente regolate dalla legge, cit.*, 112; S. MAINARDI, *L'estinzione del rapporto nella sistematica del codice civile. Dimissioni e risoluzione consensuale, cit.*, 41.

<sup>23</sup> Cass. 11 settembre 2015, n. 17990, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, II, 94, con nota di S. LAFORGIA; Trib. Taranto 27 novembre 2018, n. 4072, *cit.*; Trib. Monza 3 maggio 2010, in *Riv. crit. dir. lav. priv. e pubbl.*, 2010, n. 3, 859, con nota di R. SCORCELLI, la quale ha ritenuto sussistente il mutamento di posizione con riferimento al caso di un dirigente, che, dopo avere svolto le mansioni di direttore amministrativo finanziario e di controllo, era stato adibito alle mansioni di direttore progetti speciali.

<sup>24</sup> Si segnala in giurisprudenza una isolata pronuncia (Cass., 22 maggio 1987, n. 4666, in *Giust. civ.*, 1987, I, 2538; in *Dir. lav.*, 1988, II, 357, con nota redazionale critica, e in *Lav. e prev. oggi*, 1988, 167, con nota di S. BARTALOTTA), che, con riferimento alla previsione dell'art. 20 del ccnl dei dirigenti di aziende commerciali, sottolinea che la facoltà di recesso per mutamento di posizione si pone "in alternativa" rispetto al comune e generale rimedio previsto dall'art. 2103 c.c. per le ipotesi di mutamento peggiorativo delle mansioni, unilateralmente disposto dal datore di lavoro.

<sup>25</sup> Cass., 7 febbraio 1997, n. 1154, in *Foro it on line*; Trib. Monza 3 maggio 2010, *cit.*; Trib. Roma, 2 maggio 2006, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 946, con nota di I. INGLESE; Pret. Parma, 2 dicembre 1991, *cit.*; Pret. Milano, 7 ottobre 1987, *cit.*; Pret. Lonato, 24 aprile 1981, in *Giur. lav.*, 1981, 746.

riferimento ad un mutamento legittimo, che però comporta conseguenze riflesse di carattere negativo sulla posizione sostanziale del dirigente<sup>26</sup>. È chiaro pertanto che se il mutamento di posizione è legittimo, non può legittimare il recesso per giusta causa *ex art.* 2119 c.c.; invece nel caso in cui il mutamento comporti una sostanziale incidenza sulla posizione lavorativa del dirigente, indipendentemente dal fatto che il mutamento di mansioni abbia o meno integrato gli estremi del demansionamento e della dequalificazione professionale, può rientrare nella previsione normativa di cui all'art. 16 citato (e norme analoghe della contrattazione collettiva), con la conseguente attribuzione dell'indennità prevista<sup>27</sup>. Spetta al dirigente, al quale viene comunicato un mutamento di attività che incide sulla posizione, valutare se ciò comporti un demansionamento che si spinge oltre i limiti disegnati dal nuovo 2103 c.c., e quindi rassegnare con immediatezza le dimissioni *ex art.* 2119 c.c., oppure scegliere, se ritiene che l'assegnazione sia legittima ma non rispecchi la sua professionalità, di rassegnare le dimissioni nel termine di 60 giorni previsto dalle citate clausole contrattuali. In questo secondo caso probabilmente

---

<sup>26</sup> Cass. 9 aprile 1987, n. 3532, *cit.*, la quale inoltre mette in evidenza come la clausola contenuta nell'art. 16 ccnl citato opera automaticamente, al momento del verificarsi di un mutamento delle attività lavorative del dirigente, se il mutamento incide sulla sua posizione, e gli dà diritto all'indennità di preavviso, senza la necessità che si debba indagare ulteriormente sulla ricorrenza delle condizioni della giusta causa, che presuppone un accertamento sull'idoneità del fatto a ledere il vincolo di fiducia tra le parti; Pret. Parma, 2 dicembre 1991, *cit.*; Pret. Milano, 7 ottobre 1987, *cit.*; Trib. Lodi, 2 maggio 1984, in *Lavoro '80*, 1984, 858, che si riferisce alla previsione dell'art. 20 del ccnl dei dirigenti di aziende commerciali.

<sup>27</sup> Osserva M. DE CRISTOFARO, *Dimissioni del dirigente industriale per mutamento di posizione*, *cit.*, 532, come "il "mutamento di posizione", proprio in quanto non costituisce violazione dell'art. 2103 c.c., non può dar luogo né ad una domanda di ripristino della posizione originaria né ad un legittimo rifiuto di eseguire i compiti inerenti alla nuova". Anche M. GIUDICI, *Il rapporto di lavoro dei dirigenti*, Milano, 1995, 77, il quale, però, ritiene che la norma contrattuale si possa applicare anche quando vi sia giusta causa di dimissioni; G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, *cit.*, 414. In giurisprudenza, Pret. Parma, 2 dicembre 1991, *cit.*

sarà poi difficile chiedere il risarcimento del danno, che dovrebbe comunque essere limitato ad un periodo di tempo molto breve che va dalla data di comunicazione della nuova attività a quella delle effettive dimissioni. Le disposizioni della contrattazione collettiva vanno lette quindi come incentivazione economica delle dimissioni del dirigente in situazioni che, pur non costituendo giusta causa, possono far venir meno l'interesse alla prosecuzione del rapporto in quanto incidono, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro ed alla sua concreta professionalità, in modo sostanziale sulla posizione occupata dal dirigente<sup>28</sup>, che potrebbe essere legittimamente adibito allo svolgimento di mansioni dal contenuto pur sempre dirigenziale ma per le quali è richiesto un apporto professionale inferiore.

Il dirigente che si dimette invocando le norme contrattuali non è esonerato dall'obbligo di dare il preavviso, come si legge nelle note a verbale agli artt. da 13 a 16 ccnl dei Dirigenti Industria (ed anche nel ccnl Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi). Anche la giurisprudenza per la quale il citato art. 16 si riferisce ad un mutamento legittimo è orientata in questo senso<sup>29</sup>; non mancano tuttavia decisioni e opinioni dottrinarie difformi<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*, cit., 169.

<sup>29</sup> Pret. Guastalla, 15 maggio 1992, cit.; Pret. Parma, 2 dicembre 1991, cit.; Pret. Milano, 7 ottobre 1987, cit.

<sup>30</sup> Cass., 22 maggio 1987, n. 4666, cit.; Pret. Reggio Emilia 9 novembre 1991, cit.; Pret. Milano 2 aprile 1987, cit. Anche Trib. Genova, 18 febbraio 1985, cit. In dottrina, G. AMOROSO, *Contratto collettivo dei dirigenti*, Napoli, 1987, 219 ss.; S. BARTALOTTA, *Mutamento di posizione del dirigente e tutela della professionalità*, nota a Cass., 22 maggio 1987, n. 4666, cit., 174; M. DE CRISTOFARO, *Dimissioni del dirigente industriale per mutamento di posizione*, cit., 534 ss.; G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, cit., 414.

**4. ALCUNE IPOTESI AFFINI ALLE DIMISSIONI DEL DIRIGENTE PER “MUTAMENTO DI POSIZIONE”: BREVI CENNI ALLE NORME DELLA LEGGE SPAGNOLA (ET) SULLE “MODIFICHE SOSTANZIALI DELLE CONDIZIONI DI LAVORO” ED ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEI GIORNALISTI PER “SOSTANZIALE CAMBIAMENTO DELL’INDIRIZZO POLITICO DEL GIORNALE”**

Un breve cenno meritano alcuni meccanismi che presentano per taluni aspetti una certa analogia con le dimissioni del dirigente per “mutamento di posizione”, previsto dall’art. 16 del ccnl dei Dirigenti Industria e dalle altre norme contrattuali sopra citate.

Innanzitutto, una similitudine con la clausola contrattuale dei dirigenti si può riscontrare nella legge spagnola (*Ley del Estatuto de los Trabajadores, ET*) del 24 marzo 1995, che, agli artt. 41 e 50, da un lato stabilisce che qualora la direzione dell’impresa apporti “modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro” per “comprovate ragioni economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione”, il “lavoratore” danneggiato dalla modifica ha diritto di recedere dal contratto con il riconoscimento di una tutela indennitaria (pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio)<sup>31</sup> e, dall’altro, configura la modifica come “valido motivo” per chiedere la cessazione del contratto con diritto alle indennità previste in caso di licenziamento ingiustificato, se la stessa è avvenuta in violazione di norme di legge ed è lesiva della dignità del lavoratore<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Con riferimento alle modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro vedi anche il *Real decreto-ley* n. 3/2012, del 10 febbraio, *De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (Misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro): L. SERRANI, *L’ultima fase dell’evoluzione del diritto del lavoro spagnolo: le riforme del triennio 2010-2012*, in AA.VV., *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, Adapt University Press, 2014, spec. 76.

<sup>32</sup> Corte giust. 11 novembre 2015, causa C-422/14, *Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir SL, Fondo de Garantía Salarial*, in *Foro it.*, 2016, IV, 48. Le questioni pregiudiziali sottoposte alla Corte vertono sull’interpretazione dell’art. 1 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di li-

Con riferimento a questa ipotesi, è opportuno sottolineare che in Spagna i benefici che i lavoratori ricevono, sebbene non inclusi nel contratto di lavoro, si consolidano nel tempo; l'impresa pertanto può eliminarli soltanto seguendo il procedimento previsto per la modifica sostanziale delle condizioni di lavoro, disciplinato dall'art. 41 ET. In particolare, l'ordinamento spagnolo distingue, in base al numero dei lavoratori a cui la misura si applica, l'ipotesi della modifica sostanziale individuale da quella in cui la modifica può considerarsi collettiva, prevedendo un differente procedimento<sup>33</sup>. Il lavoratore, una volta divenuta esecutiva la misura adottata, può: a) accettare la modifica; b) impugnare la modifica dinanzi al tribunale del lavoro; c) recedere dal contratto e ricevere un indennizzo pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio; d) chiedere la risoluzione del contratto dinanzi al tribunale del lavoro, con un indennizzo pari a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio (con il limite di 24 mensilità) nel caso

---

enziamenti collettivi, e sono tre; in questa sede è opportuno sottolineare che la Corte (Prima Sezione), con riferimento alle norme della legge spagnola richiamate nel testo, ha dichiarato che la direttiva 98/59/CE deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di "licenziamento" di cui all'art. 1, par. 1, primo comma, lett. a), della medesima direttiva.

<sup>33</sup> La modifica individuale richiede i seguenti requisiti: 1) la comunicazione scritta; 2) un preavviso di 15 giorni; 3) la descrizione della causa della modifica, che può essere economica, tecnica, organizzativa o di produzione. Nel caso in cui la modifica sostanziale delle condizioni di lavoro sia collettiva, cioè quando in un periodo di 90 giorni essa riguardi un numero di lavoratori che dipende dalle dimensioni dell'impresa che la promuove, la stessa deve essere preceduta, al fine di raggiungere un accordo, da una negoziazione (che non può avere durata superiore a 15 giorni) con le rappresentanze dei lavoratori. Al termine del periodo di negoziazione (con o senza accordo), il datore di lavoro deve notificare ai lavoratori soggetti alla modifica la decisione, che ha carattere esecutivo trascorso il periodo di preavviso (15 giorni nel caso di modifica collettiva, 7 giorni per quella individuale).

in cui il giudice abbia considerato la misura ingiustificata e l'impresa non riconosca al lavoratore le condizioni di lavoro precedenti<sup>34</sup>.

In realtà la situazione considerata dalla legge spagnola sullo Statuto dei lavoratori (ET) si differenzia dall'ipotesi prevista per i dirigenti dal citato art. 16 e dalle altre norme contrattuali. È differente innanzitutto l'ambito di applicazione soggettivo: la legge spagnola si applica per espressa previsione al "lavoratore", mentre non fa riferimento ai dirigenti, destinatari delle norme contrattuali italiane<sup>35</sup>. Inoltre, le situazioni prese in considerazione dagli artt. 41 e 50 ET, come avveduta dottrina sottolinea, potrebbero "rifluire", alla stregua di altre situazioni analoghe previste dalla legislazione italiana, nelle dimissioni per giusta causa *ex* art. 2119 c.c., potendo appunto essere assimilate a talune situazioni di cessazioni "difensive" indennizzate per legge, che però il nostro ordinamento – è bene sottolinearlo con la citata dottrina – non garantisce<sup>36</sup>.

Anche nell'ordinamento italiano è possibile rinvenire una peculiare ipotesi che presenta per alcuni aspetti elementi di similitudine con le dimissioni del dirigente per "mutamento di posizione". Si tratta del lavoro dei giornalisti, ai quali il contratto collettivo di categoria riconosce una particolare tutela della dignità professionale e morale, at-

<sup>34</sup> J.L. HERRERO, *Spagna, contratto collettivo di lavoro e riduzione dei benefici*, in <https://www.legalmondo.com>, del 31 gennaio 2018.

<sup>35</sup> In passato alcuni Autori (G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, *cit.*, 342, il quale richiama la sua Maestra L. RIVA SANSEVERINO, *Note sulla posizione del lavoratore dimissionario*, in *Boll. dir. lav. Trieste*, 1973, 51) hanno ipotizzato l'estensione delle previsioni delle clausole contrattuali dei dirigenti, come quella del citato art. 16, all'area del personale direttivo e quindi oltre, chiedendosi poi se non vi fosse spazio, a prescindere dagli sviluppi contrattuali, per un intervento del legislatore nel senso di prevedere che il lavoratore possa rivendicare qualche trattamento economico allorché egli possa comprovare d'aver risolto il rapporto per un fatto rimproverabile al datore, avente o no le caratteristiche della giusta causa; naturalmente essendo suo onere comprovare il fatto determinante.

<sup>36</sup> L. VENDITTI, *Le soglie del licenziamento collettivo nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Temilavoro.it*, vol. 8, n. 1 del 2016, 12.

traverso la previsione di un motivo legittimo di dimissioni in tronco senza perdita dei benefici economici e delle relative indennità. In particolare, il ccnl prevede come motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, con diritto alle indennità di licenziamento (trattamento di fine rapporto e indennità di mancato preavviso), il “caso di sostanziale cambiamento dell’indirizzo politico del giornale ovvero di utilizzazione dell’opera del giornalista in altro giornale della stessa azienda con caratteristiche sostanzialmente diverse” (art. 32, comma 1, ccnl dei giornalisti, cd. *clausola di coscienza*)<sup>37</sup>. Uguale diritto è riconosciuto al giornalista nei confronti del quale, per fatti che comportino la responsabilità dell’editore, si siano determinate situazioni incompatibili con la sua dignità professionale (art. 32, comma 2). A parte la considerazione che la *ratio* della previsione contenuta nell’art. 32 è indubbiamente differente rispetto a quella della norma contrattuale dei dirigenti<sup>38</sup>, le due ipotesi si differenziano anche per un altro aspetto: mentre il citato art. 16, come si è detto, ha un campo di applicazione diverso da quello dell’art. 2119 c.c., le dimissioni del giornalista, comportando il mutamento dell’indirizzo politico del giornale e le altre ipotesi considerate dalla clausola contrattuale una alterazione dei presupposti del contratto e dei termini della collaborazione professionale che può far venir meno l’originario consenso del giornalista all’attività editoriale, riguardano situazioni di incompatibilità tipiche della giusta causa, con la conseguenza che l’indennità

---

<sup>37</sup> Per tutte, Cass., 19 maggio 1979, n. 2885, in *Foro it.*, 1979, I, 2021, con nota di P. GENOVIVA.

<sup>38</sup> Per i giornalisti il significato della tutela va ben oltre il godimento del mero vantaggio economico, assumendo una precisa rilevanza morale; esso può essere individuato nel diritto a non vedersi attribuita una ideologia diversa da quella professata, e più in generale nella tutela della libertà di coscienza e di critica del giornalista dimissionario, attraverso una tutela anche patrimoniale che si giustifica alla stregua della caratteristica natura dell’impresa giornalistica come organizzazione di tendenza.



dovuta ex art. 32 ccnl dei giornalisti è assimilabile all'indennità di mancato preavviso ex art. 2119 c.c.<sup>39</sup>.

## 5. LA NATURA DELL'INDENNITÀ DOVUTA AL DIRIGENTE DIMISSIONARIO

Ulteriori problemi interpretativi posti dalla normativa contrattuale riguardano la natura della indennità dovuta al dirigente dimissionario e la determinazione del momento da cui inizia a decorrere il termine di decadenza convenzionalmente stabilito di 60 giorni entro il quale il dirigente deve rassegnare le dimissioni.

Con riferimento alla prima questione, la Cassazione in passato ha attribuito all'indennità spettante al dirigente dimissionario “una finalità risarcitoria (*lato sensu* intesa)”, escludendone inoltre la natura retributiva, in quanto non assistita dalle “rigorose garanzie che l'ordinamento pone a tutela dei diritti indisponibili del lavoratore”<sup>40</sup>. Non per caso la giurisprudenza di merito si esprime nel senso che il “trattamento” economico dovuto al dirigente dimissionario sia una speciale indennità, che ha “carattere compensativo” ed è “pari”, solo quanto alla misura, all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento<sup>41</sup>. L'indennità in sostanza compensa il disagio del dirigente per un comportamento comunque lecito del datore di lavoro, manca quindi l'antigiuridicità della condotta che consente il rife-

<sup>39</sup> Per tutti, F. SANTONI, *Lavoro giornalistico*, in *Enc. giur. Treccani*, XV, Roma, 1988, ripubblicato in F. SANTONI, *Rapporti speciali di lavoro*, Torino, 1993, 228-229.

<sup>40</sup> Cass., 22 maggio 1987, n. 4666, *cit.*, che, come si è detto, si riferisce alla previsione dell'art. 20 del ccnl dei dirigenti di aziende commerciali. In dottrina, propende per l'idea che l'indennità spettante al dirigente per mutamento di posizione abbia “chiara natura risarcitoria”, G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, *cit.*, 414; si limita invece ad affermare “una particolare natura” dell'indennità in questione, M. GIUDICI, *Il rapporto di lavoro dei dirigenti*, *cit.*, 77.

<sup>41</sup> Pret. Parma 2 dicembre 1991, *cit.* In dottrina, ritiene che l'indennità spettante al dirigente per mutamento di posizione abbia carattere compensativo M. DEL CONTE, *Le dimissioni nella disciplina delle fattispecie specificamente regolate dalla legge*, *cit.*, 115.

rimiento alla categoria *tout court* del risarcimento del danno<sup>42</sup>. Per un verso, l'idea può trovare supporto nella formulazione dell'art. 16 ccnl Dirigenti Industria (v. anche l'art. 16 del ccnl dei Dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi e l'art. 22 del ccnl dei Dirigenti di imprese dei servizi di pubblica utilità), che utilizza l'espressione "trattamento", e non "risarcimento": altrimenti nell'art. 16 avrebbe dovuto leggersi "il dirigente che...., risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto,....., anche ad un risarcimento pari a...". Per altro verso, rileva la volontà delle parti stipulanti, che fin dal contratto collettivo del 10 ottobre 1979, nelle note a verbale agli artt. da 13 a 16, hanno messo in evidenza "la particolare, specifica natura" dell'indennità dovuta al dirigente, evidentemente non risarcitoria, preoccupandosi di distinguerla dall'indennità sostitutiva del preavviso<sup>43</sup>, alla quale viene correlata solo per commisurarne l'entità, non essendo però con questa cumulabile<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Secondo M. DE CRISTOFARO, *Dimissioni del dirigente industriale per mutamento di posizione*, cit., 541, si deve ritenere che la contrattazione collettiva abbia previsto, nell'art. 16, "una erogazione con natura di indennizzo, destinata a ristorare un danno che il dirigente si trova a dover subire in conseguenza di un comportamento lecito dell'imprenditore, un danno, cioè, privo della caratteristica dell'antigiuridicità", per il quale inoltre "la ipotizzata natura risarcitoria di tale "trattamento" mal si concilia con la pattuizione di un termine entro il quale deve essere esercitato, a pena di decadenza, il relativo diritto".

<sup>43</sup> Secondo l'opinione diffusamente condivisa in dottrina ed in giurisprudenza l'indennità sostitutiva del preavviso "ha natura risarcitoria" (*contra* G. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, 268) "e non già retributiva, ancorché sia per legge commisurata all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo del preavviso" (per tutte, Cass., 25 agosto 1990, n. 8717, in *Giust. civ. Mass.*, 1990, fasc. 8).

<sup>44</sup> Cass. 9 aprile 1987, n. 3532, cit.; Pret. Parma, 2 dicembre 1991, cit. In dottrina, M. DEL CONTE, *Le dimissioni nella disciplina delle fattispecie specificamente regolate dalla legge*, cit., 115.

## 6. LA DECORRENZA DEL TERMINE CONVENZIONALE DI DECADENZA

Per quanto riguarda il secondo dei profili prospettati – la determinazione del momento da cui inizia a decorrere il termine decadenziale entro il quale il dirigente deve rassegnare le dimissioni – è opportuno sottolineare che il mutamento della posizione del dirigente, come si accennava, deve essere effettivo e comunque, se non ancora in atto, certo e imminente<sup>45</sup> e dunque il termine di 60 giorni per recedere dal rapporto di lavoro dovrebbe decorrere da un esplicito provvedimento che modifichi lo *status quo ante* e non da condotte di mero fatto, prive di certa collocazione temporale<sup>46</sup>; ciò significa che, per esempio, la comunicazione di un organigramma aziendale non può essere equiparata ad un vero e proprio atto decisionale, suscettibile di produrre effetti giuridici<sup>47</sup>. Con ciò tuttavia ritengo che non si intenda negare al dirigente la possibilità di rassegnare le dimissioni prima della concreta operatività della modifica, posto che tale possibilità può consentire di salvaguardare la propria immagine professionale. Così la giurisprudenza ha, per esempio, ritenuto avere carattere di certezza la semplice comunicazione verbale della irrevocabile volontà del datore di lavoro di affiancamento nell'esercizio delle funzioni di altro dirigente<sup>48</sup>. Il problema in realtà si pone in quanto la modifi-

<sup>45</sup> Cass., 5 aprile 1993, n. 4097, *cit.*, la quale aggiunge che è la brevità del termine a rendere del tutto illogico che al dirigente possa venire imposto di decidere circa le proprie dimissioni – che sarebbero ovviamente irretrattabili – di fronte ad una decisione di ristrutturazione incidente sulla propria posizione, ma destinata ad avere efficacia e per la sua natura realizzabile in un imprecisato arco di tempo; Trib. Taranto 27 novembre 2018, n. 4072, *cit.*

<sup>46</sup> E ciò in quanto un conto è la giusta causa di dimissioni e/o la richiesta di risarcimento del danno da demansionamento, che può anche essere ricollegata a mere condotte fattuali, un conto è la diversa tutela indennitaria apprestata dalla norma collettiva: Trib. Taranto 27 novembre 2018, n. 4072, *cit.*

<sup>47</sup> Cass. 5 aprile 1993, n. 4097, *cit.*

<sup>48</sup> Pret. Guastalla, 15 maggio 1992, *cit.*; Trib. Lodi, 2 maggio 1984, *cit.*, che ha riconosciuto carattere di certezza ad una lettera con cui la direzione aziendale invitava il dirigente a “preparare un’analisi di come meglio pervenire alla suddivisione delle responsabilità” con un nuovo diri-

ca della posizione del dirigente non sempre viene disposta dal datore di lavoro con un unico atto, ma può derivare da valutazioni e scelte aziendali più ampie “attraverso una serie di atti, a volte distanziati nel tempo e di diversa intensità”<sup>49</sup>. È evidente che il termine, considerato in giurisprudenza perentorio<sup>50</sup>, deve decorrere dall’ultimo atto astrattamente rilevante, come del resto sostiene la giurisprudenza con riferimento al termine previsto dalla contrattazione collettiva in materia di indennità negoziale per dimissioni del dirigente a seguito di trasferimento d’azienda<sup>51</sup>: in tal modo si salvaguarda la finalità perseguita dalla norma contrattuale di tutelare il dirigente, evitando decisioni anticipate e consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro a vantaggio della sua professionalità.

*Directors’ review January 22<sup>nd</sup>, 2020 - On line January, 31<sup>st</sup> 2020 - Words 7071 - Characters 48516*

---

gente che successivamente lo avrebbe affiancato.

<sup>49</sup> Il virgolettato è di G. MANNACIO, *Il mutamento di posizione del dirigente*, cit., 415.

<sup>50</sup> Pret. Lodi, 2 agosto 1983, in *Orient. giur. lav.*, 1984, 156.

<sup>51</sup> Cass. 23 maggio 2001, n. 7060, in *Foro it. on line*, che in un caso di cessione di pacchetto azionario con mutamenti dell’assetto societario di una compagnia petrolifera, ha ritenuto corretta la decisione del giudice di merito che aveva identificato come “data legale dell’avvenuto cambiamento” non quella della comunicazione dell’organigramma aziendale, ma una data successiva di quattro mesi relativa all’ordine di servizio per l’entrata in vigore dell’organigramma. Vedi anche Pret. Lodi, 2 agosto 1983, cit., che ha ritenuto che la prima manifestazione del processo di mutamento sia da identificare nello stesso atto in cui il datore porta a conoscenza del dirigente la definitiva decisione di attivare il cambiamento di mansioni attraverso una riorganizzazione del settore nel quale il dipendente opera.