

**SPECIALE DELLA SETTIMANA**

---

***Il contratto a termine nel rapporto di lavoro del dirigente privato***di **Edoardo Frigerio**

Il rapporto di lavoro a termine del dirigente industriale ha caratteristiche del tutto specifiche rispetto al contratto a tempo determinato delle altre categorie di lavoratori. Tale rapporto è connotato da una sostanziale assenza di vincoli e limitazioni: solo la durata massima (5 anni) è normata, oltre alla possibilità, data al dirigente, di poter recedere liberamente dopo 3 anni, con il solo vincolo del preavviso al datore di lavoro. Di tale rapporto si è anche occupata – sebbene in limitate occasioni – la giurisprudenza, che si è soffermata su alcuni aspetti peculiari della fattispecie.

**Il rapporto di lavoro a termine dei dirigenti nell'evoluzione del sistema industriale**

L'evoluzione del sistema industriale italiano degli ultimi anni, sempre alla ricerca della maggiore efficienza al fine di fronteggiare, da un lato, la crisi economica dell'ultimo decennio, dall'altro, le sfide tecnologiche dell'industria "4.0", ha inciso sicuramente anche sull'organizzazione del lavoro, con conseguenze sulle varie categorie di dipendenti.

Tra esse, anche le figure apicali, *manager* e dirigenti, non sono stati immuni rispetto al vento di cambiamento che, ormai da molti anni, spira sull'apparato produttivo del Bel Paese. Il dirigente, tradizionale *alter ego* dell'imprenditore, ha dovuto così non di rado conformarsi alle mutate condizioni lavorative, adattandosi in modo sicuramente diverso rispetto ai *manager* degli anni Novanta o Duemila.

Per dare qualche numero che renda più evidente il cambiamento avvenuto, nel 2008 i dirigenti e i quadri dei settori privato e pubblico in Italia erano 1.703.000, ridotti nel 2015 a 1.566.000, con una perdita di 137.000 occupati, con una riduzione quindi dell'8%. In dettaglio, i dirigenti (privati e pubblici) sono passati da 493.000 a 397.000 (-96.000 unità, pari a una riduzione del 19,5%); i dirigenti nell'industria erano 68.000 nell'anno 2015, contro i 76.000 del 2008; quindi una perdita netta di 8.000 posti di lavoro. Inoltre, tra tutte le aziende italiane iscritte nel Registro Imprese solo lo 0,7% ha in organico posizioni dirigenziali; ciò corrisponde ad appena 32.320 imprese e, di queste, il 65,6% ha meno di 50 addetti e il 36,4% ha un organico maggiore (le imprese oltre i 1.000 addetti sono di poco superiori alle 600 unità); inoltre, il 20% dei dirigenti è collocato nelle imprese fino a 50 addetti, mentre l'80% nelle altre, soprattutto grandi, e il tasso di managerialità del Paese rispetto al totale dipendenti era al 3,8% nel 2016 rispetto alle medie europee (al 5,9%), con un *trend*, quindi, in discesa.

In questo contesto può accadere sovente che le imprese decidano di attivare una posizione lavorativa dirigenziale, ma limitandola a un periodo determinato, legato - in ipotesi - a particolari esigenze di attività o organizzazione, nell'incertezza dell'andamento produttivo o dei futuri sviluppi del *business*. Il contratto a tempo determinato del dirigente privato, rispetto a quello delle altre categorie di lavoratori, soggiace però a regole peculiari, che conviene avere presente per valutare la convenienza, da parte del datore di lavoro, di tale opzione contrattuale.

### **Il lavoro a termine dei dirigenti nella legislazione**

Sino alle riforme del 2015, il rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato era regolato dal D.Lgs. 368/2001, che, all'articolo 10, comma 4 (nell'ultima versione vigente in seguito alle svariate modifiche intervenute nel corso degli anni), così stabiliva: *"In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8"*.

Tale norma ha regolato i contratti a termine dei dirigenti sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, ovvero la nota "disciplina organica dei contratti di lavoro", che, all'articolo 29, stabilisce ora come siano esclusi dall'applicazione delle norme previste dal D.Lgs. 81/2015 per il lavoro a tempo determinato *"i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio"*.

In sostanza, dal 2015, alcun limite è posto alla possibilità di contrarre a termine con il dirigente, mentre sotto la vigenza del precedente D.Lgs. 368/2001 era quantomeno presente il principio di non discriminazione del trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e la previsione che il dirigente assunto per una durata superiore a 9 mesi fosse computato (solo ai fini dell'articolo 35, L. 300/1970) nel numero complessivo dei lavoratori occupati dall'azienda.

Quindi, il dirigente che viene assunto a tempo determinato non soggiace al limite generale dei 36 mesi di durata, ma solo a quello più ampio dei 5 anni, non dovendo altresì sottostare a nessun altro dei limiti previsti negli articoli 19 ss., D.Lgs. 81/2015.

Anche la contrattazione collettiva - sia il Ccnl Dirigenti aziende industriali che quello dei Dirigenti aziende terziario - non prevede alcuna disposizione che regoli la fattispecie del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato, al di là della scarsa disposizione legislativa. Il contratto dei Dirigenti aziende terziario prevede solo che l'apposizione del termine debba risultare da atto scritto all'atto dell'assunzione o della nomina (che preveda

ovviamente anche l'indicazione della qualifica dirigenziale, delle funzioni attribuite e del trattamento economico): si può pensare che tale previsione sia assolutamente estendibile a ogni categoria di dirigente. Infatti, in difetto di forma scritta, il termine apposto non sarebbe desumibile da altra fonte, atteso anche il generale divieto della prova per testimoni dei contratti stabilito dall'articolo 2721 cod. civ..

Ovviamente, non bisogna confondere il termine apposto al contratto di lavoro del dirigente con il c.d. "patto di stabilità", laddove le parti, ma all'interno di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, concordino una durata minima prestabilita del rapporto di lavoro: in base a tale patto i contraenti (più frequentemente solo il datore di lavoro) si impegnano a mantenere in essere il rapporto di lavoro per un periodo minimo, all'interno del quale non è possibile la risoluzione del rapporto (salvo giusta causa), a pena di risarcimento del danno pari alle utilità per tutto il periodo coperto dal patto, oltre a quelle contrattuali in caso di licenziamento (preavviso e indennità supplementare, di fronte a un licenziamento ingiustificato) del dirigente a tempo indeterminato.

### **La questione del termine massimo quinquennale**

Un problema che si è posto, nel rapportarsi al contratto a termine dei dirigenti, consiste nel domandarsi se il termine massimo quinquennale, previsto uniformemente dalle norme che si sono via via succedute, sia da intendersi relativo al singolo contratto di lavoro o alla durata complessiva di più rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo dirigente.

Al riguardo, la pronuncia n. 22965/2013 della Cassazione ha posto alcuni principi significativi, seppur la questione di fatto attinente al dirigente fosse avvenuta anteriormente al 2001, sotto l'egida, quindi, dell'ancora precedente L. 230/1962, che peraltro aveva la medesima previsione (termine massimo di 5 anni) delle norme successive per i contratti a termine dei dirigenti. Tale sentenza ha precisato che la portata di tali norme va letta e interpretata alla luce del contesto normativo che attiene al rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale: così, la disciplina restrittiva dei rapporti di lavoro a termine sottrae quella dei dirigenti alla regola comune del contratto a tempo indeterminato e al principio di tassatività delle eccezioni a tale tipologia di rapporto, consentendo in via altrettanto generale (anche se circoscritta alla categoria) la stipulazione dei contratti a termine.

In sostanza, per le categorie comuni la regola è il rapporto a tempo indeterminato e non è consentito derogarvi, salve le tassative eccezioni; per la categoria dei dirigenti non vigono né tale regola né le sue eccezioni.

Ovviamente, tale pronuncia è temporalmente antecedente al D.Lgs. 81/2015, che indica, all'articolo 1, come "forma comune" del rapporto di lavoro di ogni categoria (quindi anche dei dirigenti) il contratto a tempo indeterminato, ma ciò non cambia la sostanza della questione:

l'unica regola che bisogna rispettare, alla luce delle norme in essere, consiste nel rispetto del termine massimo quinquennale del rapporto di lavoro.

Ma come deve essere computato il quinquennio, in caso di più rapporti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro?

Sul punto, recentemente, la Suprema Corte, con sentenza n. 17010/2017, si è pronunciata al riguardo di un caso di un dirigente dell'industria che aveva lavorato per oltre 7 anni con la stessa società in forza di più contratti a termine, via via prorogati oltre il predetto termine massimo quinquennale. Nel caso di specie il dirigente aveva, quindi, adito il giudice del lavoro, sostenendo che dette proroghe, intervenute dopo che il contratto si era protratto per la durata quinquennale massima prevista dalla legge, dovevano ritenersi nulle, con conseguente configurabilità di un rapporto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato; ciò con richiesta di riammissione in servizio ovvero, in alternativa, di indennità sostitutiva del preavviso e indennità supplementare dovuta – nel caso di licenziamento ingiustificato – in base alla contrattazione collettiva.

Sia il giudice di prime cure che la Corte d'Appello territoriale avevano, però, rigettato le domande del dirigente, evidenziando che, nella fattispecie, le proroghe dovevano essere considerate alla stregua di nuovi contratti a termine, rispetto ai quali era stato rispettato il limite del quinquennio; ciò in base alla circostanza che l'ultima di dette proroghe era intervenuta dopo la scadenza del precedente contratto e si era quindi configurato un nuovo contratto a termine con decorrenza, a detta dei giudici di merito, di un nuovo termine quinquennale.

Il dirigente è ricorso allora in Cassazione, ma i giudici di piazza Cavour hanno confermato la legittimità dell'operato del datore di lavoro. In particolare gli Ermellini, in tale pronuncia del 2017, hanno evidenziato che, poiché al rapporto di lavoro dirigenziale non è applicabile la disciplina limitativa dei licenziamenti – per il tradizionale principio di libera recedibilità nel rapporto di lavoro dirigenziale – al contrario, detto rapporto riceverebbe addirittura garanzie di una certa stabilità proprio dall'apposizione del termine e, perciò, ne risulterebbero fugate le prospettate ragioni di sfavore, che (con riferimento alle altre categorie di lavoratori) giustificano la previsione di limiti alla stessa apposizione del termine, con la conseguenza che la continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine – nel caso di contratto a termine dei dirigenti – non ne comporterebbe la conversione in contratto a tempo indeterminato. Tale principio si ricaverebbe anche dalla normativa vigente (D.Lgs. 81/2015), perpetuandosi quindi, con il susseguirsi di immutate disposizioni legislative sul punto nell'ultimo decennio, il principio che i rapporti di lavoro di natura dirigenziale sono completamente esclusi dal campo di applicazione della disciplina generale dei contratti di lavoro a tempo determinato, con la regola che consente, appunto, la stipulazione di contratti con l'apposizione del termine massimo del quinquennio con i dirigenti, i quali possono unilateralmente recedere con preavviso, decorso un triennio di rapporto a tempo determinato.

Quindi, secondo la Cassazione, l'indicazione temporale contenuta nell'articolo 10, comma 4, L.

368/2001 (applicabile temporalmente al caso deciso), sarebbe da riferire non al termine massimo finale entro il quale devono essere contenuti il rapporto ed eventuali proroghe o rinnovi, ma al vincolo di durata massima del singolo contratto a termine.

### **Le conseguenze della violazione delle (poche) regole del contratto a tempo determinato dirigenziale**

Ma cosa succede se viene violata la norma, ovvero se il singolo contratto di lavoro a termine continua oltre il termine legale, superando quindi il confine del quinquennio?

L'ultima pronuncia citata nega, come si è visto, che, in caso di superamento del termine massimo di 5 anni, possa operare la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non specificando però quale dovrebbe essere allora la sanzione in caso di "sforamento" del quinquennio.

Anche una precedente pronuncia della Cassazione (n. 749/2006), sotto la vigenza della L. 230/1962, aveva precisato che la continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine – nel caso di contratto a tempo determinato dei dirigenti – non ne comportava la conversione in contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, nel caso che il rapporto si prolunghi senza soluzione di continuità oltre il limite del termine quinquennale, andrebbe sicuramente valutata la situazione che, per fatti concludenti, le parti abbiano voluto una prosecuzione *sine die* del rapporto di lavoro. Infatti, pur nella non applicabilità dell'istituto della conversione automatica in rapporto di lavoro a tempo indeterminato previsto per le altre categorie di lavoratori nel caso di superamento dei limiti temporali massimi di rapporto a tempo determinato, non si può pensare che il superamento del limite di legge rimanga senza conseguenze nei rapporti tra le parti. Così, un rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato che fosse proseguito per un tempo considerevole oltre il termine quinquennale, potrebbe essere considerato, valutate le circostanze del rapporto specifico, a tempo indeterminato, come detto, per *facta concludentia*.

L'altro problema che può presentarsi nella gestione del contratto a tempo determinato del dirigente attiene all'eventuale recesso dal rapporto di lavoro *ante tempus*, ovvero prima dello scadere del termine stabilito pattiziamente.

Il principio generale applicabile al rapporto di lavoro a termine di ogni categoria prevede che vi possa essere recesso anticipato solo in caso di giusta causa, ovvero in presenza di motivi che non permettano assolutamente la prosecuzione del rapporto come gravi inadempienze del lavoratore (ad esempio mancanze disciplinari) oppure del datore di lavoro, di solito coincidenti con reiterate omissioni nel pagamento delle retribuzioni. In caso contrario, in caso di recesso prima del termine senza la sussistenza di una giusta causa, la parte che ha subito l'illegittimo recesso può richiedere alla controparte un risarcimento pari alla retribuzioni previste sino alla

scadenza del termine.

Ovviamente tale principio non si applica, a favore del dirigente, allorquando, come già visto, siano trascorsi 3 anni di rapporto di lavoro a termine, potendo così il dirigente recedere liberamente, con il solo vincolo del preavviso.

Tale preavviso sarà poi analogo a quello previsto dalla relativa contrattazione collettiva per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Se, poi, il dirigente a termine “ultratriennale” non rispetti il preavviso, sarà tenuto a risarcire il datore di lavoro con un importo pari allo stesso.

Tale possibilità di libero recesso, una volta trascorsi 3 anni di rapporto a termine, non esiste viceversa per la parte datoriale, tenuta quindi a rispettare il termine previsto, salvo, come detto, l’esistenza di una giusta causa che legittimi il recesso prima del tempo.

Dalla disamina dei connotati del rapporto di lavoro a termine del dirigente emerge come lo stesso sia quindi caratterizzato da un’estrema semplicità delle regole, potendo tale forma contrattuale essere idonea anche a regolare quelle figure di “*temporary manager*”, piuttosto in voga nelle imprese negli ultimi anni qualora si debbano gestire situazioni o operazioni industriali appunto temporanee, spesso legate a esigenze di ristrutturazione aziendale.

*Si segnala che l’articolo è tratto da [“Il giurista del lavoro”](#).*

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*



Master di specializzazione  
**DIRITTO DEL LAVORO**  
Scopri le sedi in programmazione >