

Lavoro. Nel tetto massimo del 20% non si contano le figure apicali

Dirigenti fuori computo dei contratti a termine

Angelo Zambelli

La legge ha sempre disciplinato in modo specifico il rapporto di lavoro dei **dirigenti** poiché caratterizzato dalla particolare intensità dell'elemento fiduciario che consegue ai poteri decisionali (e relative responsabilità) loro attribuiti dal datore di lavoro.

Si pensi, ad esempio, all'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro (da ultimo, l'articolo 17, comma 5 del Dlgs 66/03); o da quello relativo ai licenziamenti individuali (articolo 10 della legge 604/66). Ma anche alla esclusione dalla disciplina del **lavoro a tempo determinato**, contenuta nel decreto legislativo 368/01: una tale esclusione è stata ribadita, da ultimo, dall'articolo 1, comma 41, lettera c), della legge 247/07 laddove è stato precisato che le modifiche relative alla durata massima del contratto di lavoro a termine, pari a «trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi» (articolo 5, comma 4bis) non sono, appunto, applicabili a tale categoria di lavoratori.

Infatti, il decreto legislativo 368/01, all'articolo 10, comma 4, fissa la durata massima del rapporto di lavoro a termine dirigenziale in cinque anni, lascia al dirigente la facoltà di recedere trascorso un triennio (osservato l'obbligo di dare il preavviso) e, all'ultimo alinea, dispone che i rapporti di lavoro a termine dei dirigenti «sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8» (vale a dire, rispettivamente, principio di non discriminazione e criteri di computo).

Ciò significa, anzitutto, che il rapporto di lavoro a termine dei dirigenti non è mai stato soggetto all'obbligo di motiva-

re l'apposizione del termine, né è mai stato soggetto al limite di un'unica proroga: sicché può essere prorogato ripetutamente purché la durata complessiva del rapporto di lavoro non superi i cinque anni (circolare del ministero del Lavoro 14 dicembre 2001, n. 5/27731; 2 agosto 2002, n. 42).

Queste due peculiarità - vale a dire l'acausalità e l'assenza di limiti di proroga nell'ambito della durata massima prevista dalla legge - sembrerebbero aver ispirato l'ultimo Esecutivo, atteso che il "Jobs Act" (Dl 34/14, convertito, con modificazioni, nella legge 78/14), nel modificare il decreto legislativo 368/01 ha eli-

LA SPECIFICITÀ

Per i manager non c'è mai stato l'obbligo di motivazione. Possibili più proroghe nell'arco dei cinque anni.

Nella legge

01 | IL PRINCIPIO

Il legislatore ha sempre disciplinato in modo specifico il rapporto di lavoro dei dirigenti rispetto a quello degli altri dipendenti per l'intensità dell'elemento fiduciario alla base dei loro poteri decisionali.

02 | L'ECCEZIONE

Nel contratto a tempo determinato l'esclusione dalla disciplina generale è stata prevista dal Dlgs 368/01 e ribadita dalla legge 247/07. Per i dirigenti, in particolare, la durata massima del rapporto a termine non è di 36 mesi ma di 5 anni.

minato anche per i contratti a termine riferibili alla generalità dei lavoratori l'obbligo di motivare l'assunzione e ha esteso a cinque il numero massimo di proroghe ammesse nell'arco della durata massima consentita di tre anni.

Si rileva, peraltro, che i contratti a termine stipulati con i dirigenti non sono computabili ai fini della percentuale di contingentamento, pari al 20%, introdotta sempre dal "Jobs Act".

L'inapplicabilità ai dirigenti della disciplina generale comporta, poi, che possano essere instaurati tra le stesse parti più contratti di lavoro a termine (ferma la durata massima quinquennale), senza l'osservanza di alcuno iato temporale tra un contratto e l'altro e senza che possa essere invocata dal dirigente alcuna maggiorazione retributiva in ipotesi di superamento del limite di durata; quanto alla sanzione della conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, prevista dall'articolo 5, comma 2, se è vero che è possibile sostenerne l'esclusione è altresì vero che per via giudiziale potrà comunque essere accertata la conversione a tempo indeterminato secondo i principi generali.

Con riferimento al recesso si ricorda che lo stesso è sempre possibile ante tempus - ossia prima della scadenza naturale del termine apposto al contratto dalle parti - in presenza di una giusta causa, mentre il recesso ordinario, ovvero privo di giusta causa (vale a dire con preavviso, in base all'articolo 2118 del Codice civile), è prerogativa esclusiva del dirigente nell'ambito di contratti superiori al triennio e a condizione che siano trascorsi almeno tre anni dall'inizio del rapporto.