

LICENZIAMENTO PER RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE: SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

SENTENZA DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE N. 11161 DEL 10 GENNAIO 2018

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un'azienda sanitaria locale aveva disposto il licenziamento di un dirigente sanitario per responsabilità dirigenziale particolarmente grave e reiterata ai sensi dell'art. 36, comma 4, del CCNL del 5 dicembre 1996.

L'interessato si era rivolto allora al Tribunale, ritenendo che il licenziamento disposto per "inosservanza delle direttive" avrebbe dovuto seguire le procedure previste dall'art. 55-bis del Dlgs 165/2001 (responsabilità di tipo disciplinare), per cui il licenziamento per responsabilità dirigenziale era da ritenersi illegittimo.

Il Tribunale ha però rigettato il ricorso del dirigente che, avverso tale sentenza ha presentato ricorso presso la Corte d'Appello; richiamando i principi affermati dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 17128/2013, la Corte d'Appello ha osservato che la differenza tra la responsabilità dirigenziale e quella disciplinare è costituita dalla intrinseca diversità di ciascuna delle due forme di responsabilità, ciascuna correlata alla natura dell'addebito ed ha precisato che la responsabilità disciplinare è correlata a condotte violative dei singoli doveri che gravano sul lavoratore, mentre quella dirigenziale è correlata al mancato raggiungimento degli obiettivi e alla grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo indicato nell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001.

La Corte d'Appello aveva quindi ritenuto che la responsabilità posta a fondamento del recesso aveva natura dirigenziale e non disciplinare perché al dirigente sanitario era stato contestato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati e la perdurante inosservanza delle direttive impartite per il conseguimento degli obiettivi assegnati.

L'interessato ha proposto ricorso per cassazione, sostenendo che la procedura prevista dall'art. 55 del d.lgs. 165/2001 sia obbligatoria ogni volta che vengano in rilievo responsabilità di carattere disciplinare e denunciando quindi che la Corte d'Appello ha errato nel ritenere che l'esistenza di una valutazione complessiva dell'operato gestionale del dirigente sia idonea di per sé stessa ad escludere la natura mista (dirigenziale e disciplinare) del recesso anche se questa valutazione si basa pressoché esclusivamente su fatti che costituiscono violazione dei doveri di diligenza e fedeltà.

La Suprema Corte di Cassazione ha evidenziato che la responsabilità dirigenziale è disciplinata dall'articolo 21 del d.lgs. 165/2001 che (nel testo originario) consentiva alla Pubblica amministrazione di revocare l'incarico dirigenziale in considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi. Il comma 2, poi, prevedeva che potesse essere negato al dirigente un nuovo incarico, oltre che nell'ipotesi di ripetuta valutazione negativa, anche nel caso di "grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente", che poteva legittimare il recesso dal rapporto di lavoro nei casi di maggiore gravità.

L'art. 21 del d.lgs. 165/2001 è stato poi modificato, per ultimo dal d.lgs. 150/2009, secondo cui la responsabilità dirigenziale deve essere accertata secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente (mantenendo sempre salva la responsabilità disciplinare).

Pertanto, in presenza di gravi e ripetute violazioni, il dirigente può essere rimosso in via definitiva in quanto il rapporto fiduciario viene lesa dalla incapacità dello stesso a conseguire i risultati dell'ente, sulla base di oggettive verifiche e misurazione dei suoi risultati.

Nel caso di specie la Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 11161 del 10 gennaio 2018, ha confermato la responsabilità dirigenziale certificata in modo oggettivo dall'esito negativo delle verifiche effettuate sui risultati del dirigente posti in violazione delle direttive dell'ente che hanno giustificato il recesso dal rapporto di lavoro.