

## Cassazione 4 novembre 2010, n. 22443

### Motivi della decisione

1. L.A., con distinti ricorsi, convenne in giudizio la Società Editrice Padana - SEP spa e l'Editoriale Il Gazzettino spa, dinanzi al giudice del lavoro del Tribunale di Venezia, il quale, con sentenza non definitiva, dichiarò l'inefficacia del licenziamento per giusta causa intimato al L. il 30 maggio 2002- 4 giugno 2002, perchè disposto quando il rapporto di lavoro era già cessato a seguito di un precedente licenziamento per giustificato motivo del 1 marzo 2002.
2. La Corte d'Appello di Venezia ha confermato la decisione, con sentenza pubblicata il 12 gennaio 2006.
3. Le due società ricorrono per cassazione, articolando due motivi.  
Il L. si difende con controricorso. Le parti hanno presentato memorie.
4. I dati di fatto sono i seguenti. Vi sono stati due licenziamenti.  
Il primo per giustificato motivo oggettivo, intimato in questi termini: "nell'ambito della riorganizzazione del gruppo SEP, con decorrenza 1 marzo 2002 viene abolita anche nella nostra società la posizione di direttore generale. La informiamo pertanto che in pari data cessa l'incarico da lei svolto al riguardo presso di noi e vengono revocati i relativi poteri". Circa due mesi dopo al L., a seguito della contestazione di una serie di addebiti, è pervenuta un'altra lettera di licenziamento, in cui si afferma: reputati i fatti contestati di gravità rilevante "tale da compromettere il vincolo fiduciario, procediamo a convenire il licenziamento per giustificato motivo intimato con lettera del 1 marzo 2002 in licenziamento per giusta causa, con tutti i conseguenti effetti sull'indennità sostitutiva del preavviso ed ogni altro istituto di legge e contratto".
5. Era possibile questa che viene definita conversione del licenziamento? O comunque era possibile un nuovo licenziamento? Secondo le società sì, perchè il rapporto era ancora in corso. Secondo il direttore L. no, perchè il rapporto si era già estinto a seguito del primo licenziamento, tesi condivisa tanto dal Tribunale che dalla Corte.
6. Con il primo motivo le società denunciano: "Omessa, insufficiente motivazione circa un punto decisivo della controversia". Premesso che il secondo licenziamento fu intimato quando era in corso il periodo di preavviso del precedente licenziamento, si assume che la tesi dell'automatica risoluzione del rapporto contrasta con la natura reale del preavviso e che solo l'accordo delle parti avrebbe potuto determinare l'estinzione prima dell'integrale decorso del preavviso, accordo che nella specie non vi è stato.
7. Con il secondo motivo si denuncia la violazione dell'art. 2118 cod. civ. La Corte avrebbe interpretato erroneamente l'art. 21 del c.c.n.l. per i direttori amministrativi, che prevede il pagamento di una indennità in cifra fissa, comprensiva del preavviso, in caso di licenziamento per giustificato motivo, desumendone che in tal modo il licenziamento estingue immediatamente il rapporto. Tale interpretazione contrasta, a parere delle ricorrenti, con quanto previsto dall'art. 2118 cod. civ. che non consente al datore di estinguere immediatamente il rapporto pagando l'indennità sostitutiva del preavviso, salvo che non vi sia sul punto l'accordo delle parti.
8. I due motivi sono connessi e devono essere esaminati congiuntamente.
9. Il presupposto del ragionamento delle ricorrenti è che il preavviso abbia efficacia reale. La natura reale del preavviso è stata però negata da una pluralità di decisioni di questa Corte, le quali hanno affermato e motivato la tesi della efficacia obbligatoria.
10. Cass. 21 maggio 2007, n. 11740, affermò il seguente principio di diritto: "Alla stregua di una interpretazione letterale e logico- sistematica dell'art. 2118 cod. civ., nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso non ha efficacia reale (implicante, in mancanza di accordo tra le parti circa la cessazione immediata del rapporto, il diritto alla prosecuzione del rapporto stesso e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine), ma ha efficacia obbligatoria, con

la conseguenza che nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso".

11. Il principio è stato poi ribadito in contesti diversi e con molteplici applicazioni.

12. Cass. 5 ottobre 2009, n. 21216, ha affermato che l'efficacia obbligatoria del preavviso, implicando l'estinzione immediata del rapporto con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva, comporta che tale indennità non rientra nella base di calcolo delle mensilità supplementari, delle ferie e del trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore dimissionario, non riferendosi ad un periodo lavorato dal dipendente.

13. Cass. 16 giugno 2009, n. 13959, ha, a sua volta, affermato che "Il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esonero per il lavoratore dalla relativa prestazione, determina l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti giuridici, con la conseguenza che il periodo di preavviso non lavorato non può essere computato ai fini del raggiungimento del requisito dei due anni d'iscrizione nell'AGO contro la disoccupazione involontaria per la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione".

14. Nel caso in esame, l'efficacia meramente obbligatoria del preavviso comporta un'ulteriore implicazione: il primo licenziamento, essendo soggetto alla clausola collettiva che prevede l'obbligo di corresponsione di una indennità in cifra fissa, comprensiva dell'indennità sostitutiva del preavviso, ha comportato l'estinzione del rapporto; di conseguenza, il successivo nuovo licenziamento è atto privo di efficacia, inidoneo ad incidere su di un rapporto ormai esaurito.

15. La lettura dell'art. 2118 cod. civ., formulata nella decisione 11740/2007, esclude, poi, il dubbio, prospettato nel secondo motivo di ricorso, sulla legittimità della previsione collettiva su richiamata. Tale previsione contrattuale, infatti, non collide con l'art. 2118 cod. civ. che consente di estinguere con effetto immediato il rapporto, corrispondendo l'indennità di mancato preavviso.

16. Il ricorso, pertanto, deve essere respinto. Le spese devono essere poste a carico della parte soccombente.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna le ricorrenti alla rifusione, in favore della controparte, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 69,00, nonché 4.000,00 Euro per onorari, oltre IVA, CPA e spese generali.