

NATURA OBBLIGATORIA DEL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Con la Sentenza 22443 del 04.11.2010 la Cassazione torna ad affermare un principio già espresso in occasione di precedenti decisioni e secondo il quale, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, il preavviso di licenziamento non ha efficacia reale, ma meramente obbligatoria.

Ciò comporta che, qualora il diritto di recesso sia esercitato con effetto immediato, il rapporto di lavoro si risolve automaticamente e l'unico obbligo che residua alla parte recedente è il pagamento dell'indennità sostitutiva. Eventuali avvenimenti sopravvenuti, pertanto, non producono alcun effetto.

Ud. 12/10/10
R.G.N. 2585/2007

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI Federico	- Presidente -
Dott. PICONE Pasquale	- Consigliere -
Dott. AMOROSO Giovanni	- Consigliere -
Dott. NAPOLETANO Giuseppe	- Consigliere -
Dott. CURZIO Pietro	- rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 2585-2007 proposto da:

SOCIETA' EDITRICE PADANA - S.E.P. S.P.A., in proprio e quale incorporante di EDITORIALE IL GAZZETTINO S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA EMANUELE GIANTURCO N. 1, presso lo studio dell'avvocato PAVAROTTI FABRIZIO, rappresentato e difeso dagli avvocati JANNI MARCO, TOSI PAOLO, CIACCIA GIAN CARLO, giusta delega a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

L.A., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA F. CONFALONIERI 5, presso lo studio dell'avvocato COGLITORE EMANUELE, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato CONTE EZIO, giusta delega a margine del controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 823/2 005 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 12/01/2006 R.G.N. 775/04;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/10/2010 dal Consigliere Dott. PIETRO CURZIO;

udito l'Avvocato TOSI PAOLO;

udito l'Avvocato CINTI RICCARDO per delega COGLITORE EMANUELE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA MARCELLO che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO E DIRITTO

1. L.A., con distinti ricorsi, convenne in giudizio la Societa' 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, dichiaro' l'inefficacia del licenziamento per giusta causa intimato al L. il 30 maggio 2002-4 giugno 2002, perche' disposto quando il rapporto di lavoro era gia' 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 societa' 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 societa' 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, e' pervenuta un'altra lettera di licenziamento, in cui si afferma: reputati i fatti contestati di gravita' 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'indennita' 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 societa' si, perche' il rapporto era ancora in corso.
Secondo il direttore L. no, perche' il rapporto si era gia' estinto a seguito del primo licenziamento, tesi condivisa tanto dal Tribunale che dalla Corte.
6. Con il primo motivo le societa' 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 e' 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 indennita' 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'indennita' 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 e' che il preavviso abbia efficacia reale. La natura reale del preavviso e' stato pero' negata da una pluralita' di decisioni di questa Corte, le quali hanno affermato e motivato la tesi della efficacia obbligatoria.
10. Cass. 21 maggio 2007, n. 11740, affermo' 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, a 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.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 12 ottobre 2010.

Depositato in Cancelleria il 4 novembre 2010