

**Periodo di preavviso.** L'indennità sostitutiva interrompe il rapporto

# Il motivo del licenziamento non può essere modificato

**Maria Rosa Gheido**

È inefficace il licenziamento per giusta causa intimato durante il periodo di preavviso seguito a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La Cassazione conferma, con sentenza 22443 depositata il 4 novembre, le decisioni confermi del tribunale e della Corte di appello di Venezia ed esclude che il datore di lavoro possa convertire, durante il periodo di preavviso, le ragioni del licenziamento da giustificato motivo a giusta causa o possa, nello

stesso periodo, comminare un secondo licenziamento. La decisione della Corte si fonda, essenzialmente, sulla natura obbligatoria e non reale del preavviso.

Questi i fatti. La società ha intimato a un dirigente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, attribuendo la decisione a una riorganizzazione aziendale che comportata la soppressione della posizione di direttore generale. Dopo circa due mesi il dirigente riceveva una seconda lettera con la quale

la società comunicava la conversione del licenziamento per giustificato motivo in licenziamento per giusta causa, imputabile a fatti di gravità tale da compromettere il vincolo fiduciario. Da qui l'opposizione del lavoratore e le sentenze di merito che ne hanno accolto le ragioni.

Contro il ricorso presentato dalla società datrice di lavoro la Cassazione argomenta che, per orientamento prevalente della stessa Corte, nel contratto a tempo indeterminato il preavviso

non ha efficacia reale bensì obbligatoria, nel senso che qualora 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 questo momento possano avere influenza eventuali fatti sopravvenuti.

Questo orientamento è stato sancito anche con la sentenza 21216 del 5 ottobre 2009, con cui la Cassazione ha sottolineato che tale principio comporta che l'indennità sostitutiva, non riferendosi a un periodo lavorato dal dipendente, non rientra nella base di calcolo delle mensilità aggiuntive e del Tfr spettante al lavoratore dimissionario.