

Estinzione del rapporto di lavoro ed efficacia del preavviso

Fabrizio Pirelli - Avvocato e Funzionario della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

Alla luce della disciplina prevista dall'art. 2118 c.c. in tema di estinzione del rapporto di lavoro, «ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità».

La normativa in materia prevede che il rapporto di lavoro possa risolversi ad opera di entrambe le parti del contratto di lavoro. Il recesso del datore di lavoro, nelle sue forme del licenziamento individuale o collettivo, rappresenta un atto unilaterale recettizio, espressione di esercizio di un potere potestativo diretto a produrre effetti nella sfera giuridica altrui. Sulla base di quanto previsto dalla disciplina codicistica, si suole distinguere tra recesso ordinario, previsto dall'art. 2118 c.c., ossia ad nutum con preavviso, e recesso straordinario, previsto dall'art. 2119 c.c., ossia per giusta causa senza preavviso e quindi in tronco, ipotesi queste di un potere riconoscibile anche al datore in quanto parte del contratto che intercorre con il lavoratore.

Dimissioni e preavviso

Con specifico riguardo, invece, alla posizione del lavoratore recedente è ormai consolidata l'opinione secondo cui le sue dimissioni rappresentino un atto unilaterale recettizio di recesso che prescinde dall'accettazione del destinatario. Infatti, una volta comunicata al datore di lavoro, la dichiara-

zione di recesso del lavoratore è di per sé idonea a produrre l'estinzione del rapporto di lavoro, acquistando efficacia una volta giunta nella sfera di conoscibilità del destinatario. La natura recettizia dell'atto comporta l'impossibilità della revoca delle dimissioni senza il consenso del datore di lavoro, salva l'ipotesi di un accordo, anche tacito, delle parti volto al proseguimento a tempo indeterminato del rapporto di lavoro ponendo così nel nulla le precedenti dimissioni. In ogni caso di recesso il lavoratore è tenuto a dare il preavviso previsto dalla normativa collettiva o dagli usi ovvero determinato secondo equità ai sensi dell'art. 2118 c.c., ad eccezione del caso in cui le sue dimissioni siano motivate da giusta causa: in tal caso il recedente è esonerato dal preavviso avendo egli diritto a percepire l'indennità sostitutiva, prevista dal secondo comma dell'art. 2118 c.c. (nonché un eventuale risarcimento del danno) (1).

Il recesso dal rapporto di lavoro è definito, pertanto, come un atto di autonomia privata al quale si riconnette un incisivo potere di risoluzione di un contratto, qual è il rapporto di lavoro, potere finalizzato ad evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio che ne discende. Secondo l'opinione prevalente l'atto di recesso costituisce un negozio giuridico al quale è ammissibile l'apposizione di un termine, ed il preavviso assume, pertanto, la funzione di termine iniziale e sospensivo di efficacia della dichiarazione di recesso appli-

cabile sia al recesso del lavoratore (dimissioni) sia al recesso del datore di lavoro (licenziamento) non determinato, però, da giusta causa che non consenta la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro (2). Tale funzione si concretizza nell'esigenza di evitare le conseguenze pregiudizievoli derivanti, a carico della parte destinataria del recesso, dall'immediata cessazione del rapporto, consentendo al datore di lavoro di reperire un sostituto al lavoratore dimissionario senza ulteriori danni per l'organizzazione aziendale e al lavoratore licenziato di trovare un'altra occupazione senza essere privato immediatamente di quanto correlato al posto di lavoro (3). Il preavviso, quindi, assolve ad una notevole funzione garantista dei contraenti il rapporto di lavoro durante la fase "patologica" del rapporto, prevedendo una tutela effettiva soprattutto nei confronti del contraente debole, il lavoratore licenziato, consentendogli, infatti, di conservare intatto il rapporto di la-

Note:

(*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione pubblica di appartenenza.

(1) Amoroso-Di Cerbo-Maresca, Il Diritto del lavoro, Statuto dei Lavoratori e disciplina dei licenziamenti, Vol. II, art. 2118 c.c., Milano, 1094.

(2) Grandi - Pera, Breviaria Iuris Cian - Trabucchi, Commentario Breve alle Leggi sul lavoro art. 2118 c.c., Padova, 541.

(3) M. Miscione, Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti, III, Diritto del Lavoro, Commentario diretto da Franco Carinci, Torino, 189-190.

voro per tutta la durata del preavviso, senza inficiare minimamente il decorso dell'anzianità di servizio e gli ulteriori vantaggi connessi ai trattamenti economico-normativi applicabili alla disciplina contrattuale.

Durata e funzione del preavviso

La durata del periodo di preavviso è determinata dalla contrattazione collettiva utilizzando il parametro dell'anzianità lavorativa e, a volte, quello della categoria professionale di appartenenza del lavoratore. Non è possibile, pertanto, imporre, almeno in via unilaterale, una durata del preavviso maggiore rispetto a quella prevista dalla contrattazione collettiva. Peraltro, le parti individuali possono dilatare la durata del preavviso, consensualmente, attraverso la pattuizione di clausole di prolungamento del preavviso.

In tema di recesso del datore di lavoro, qualora la prestazione del lavoratore proseguisse oltre la scadenza del preavviso, senza alcuna opposizione in merito, la giurisprudenza è concorde nel ravvisare una revoca tacita del licenziamento (4). Il preavviso, quale parte integrante della volontà di recesso, deve essere comunicato dal recedente con la stessa forma prevista per le dimissioni e per il licenziamento.

Il preavviso non è una mera obbligazione accessoria del recesso, ma una componente intrinseca della struttura giuridica del negozio unilaterale, volta a definire il momento finale del rapporto di lavoro mediante una scansione temporale determinabile dalla volontà delle parti, le quali sono in grado di regolare il tempo di validità della tipica efficacia estintiva riconnessa alla dichiarazione di recesso.

Ai sensi dell'art. 2118, comma 2, ciascuna parte può decidere di sostituire il preavviso con un'indennità economica, appunto sostitutiva, di ammontare equivalente all'importo del-

la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. È in questo contesto che viene in rilievo la complessa questione dell'efficacia reale del preavviso.

Natura giuridica: tesi maggioritaria

Natura reale

Al riguardo, la dottrina (5) e la giurisprudenza (6) più consolidate affermano la natura reale e costitutiva del preavviso, inteso, pertanto, non come elemento accessorio della fattispecie del recesso, ma come suo elemento costitutivo in grado di procrastinare gli effetti del licenziamento o delle dimissioni dalla manifestazione della volontà di risolvere il rapporto al totale decorso del periodo di preavviso, anche nel caso in cui vi sia il pagamento dell'indennità sostitutiva (7).

Ne deriva che durante la pendenza del termine del preavviso il rapporto di lavoro continua ad essere regolato dalla medesima disciplina in vigore prima del recesso, anche se non vi è prestazione di attività lavorativa: continueranno a svolgersi gli effetti del contratto, ivi compresi i miglioramenti contrattuali derivanti dall'applicazione di norme legali e contrattuali nelle more sopravvenute, fino alla scadenza del termine di preavviso. Tra le altre il lavoratore sarà, pertanto, tenuto fino alla fine del periodo di preavviso al rispetto del dovere di fedeltà, incorrendo nella violazione di cui all'art. 2105 c.c. qualora ponesse in essere comportamenti concorrenziali comportanti l'obbligo di risarcire il danno nei confronti del datore di lavoro (8).

L'affermata natura reale del preavviso impone, quindi, al recedente l'impossibilità di fare cessare unilateralmente in via immediata il rapporto di lavoro, il quale perdura per tutto il decorso del termine del preavviso. Infatti, nelle ipotesi in cui si verifichi una delle

cause di sospensione di cui all'art. 2110 c.c. (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio), anche se non vi è prestazione, il momento conclusivo della validità del recesso verrà procrastinato in misura corrispondente alla durata della sospensione. Basti pensare alla malattia sopravvenuta durante il periodo di preavviso di licenziamento intimato al dipendente, che secondo la giurisprudenza avrà l'effetto di sospendere il decorso del termine del preavviso per il solo fatto oggettivo della sussistenza dello stato morboso del lavoratore (9), indipendentemente dall'effettiva comunicazione della malattia al datore di lavoro con conseguente inefficacia del licenziamento fino alla cessazione della malattia o dell'esaurimento del periodo di compimento (10).

Ed ancora dal carattere reale del preavviso discende che, per tutto l'arco temporale di durata dello stesso, il lavoratore, nel rispetto dei vincoli contrattuali annessi al rapporto di lavoro, continuerà ad essere sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro il quale, pur continuando ad erogare la retribuzione per l'intero, non potrà rifiutare la concreta prestazione lavorativa perché ciò comporterebbe la violazione

Note:

(4) Trib. Napoli, 8 settembre 1994, in *Dir. lav.*, 1995, 2001.

(5) Per tutti: F. Mancini, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro. Il recesso ordinario*, vol. I, Milano, 1962, 320 e ss; L. Galantino, *Diritto del lavoro*, Torino, 2006, 462.

(6) Per tutte: Cass. 30 agosto 2004, n. 17334, in *Mass. Giur. lav.*, 2004, 950; Cass. 21 novembre 2001, n. 14646, *Dir. prat. lav.*, 2002, 1156.

(7) A. Levi, *Preavviso non lavorato e risarcimento dei danni*, *Dir. lav.*, 2002, 427.

(8) Cass. 1° giugno 1991, n. 6178, in *Not. giur. lav.*, 1991, 610.

(9) Come è noto, peraltro, il mancato rispetto degli obblighi in materia di certificazione della malattia è comportamento che assume una valenza disciplinare, giustificando, nei casi più gravi, anche la sanzione estintiva.

(10) Cass. 27 giugno 2003, n. 10272, in *Orient. giur. lav.*, 1992, 1024; Amoroso-Di Cerbo-Maresca, *op. cit.*, 1113-1114.

del principio di tutela della dignità del lavoratore (11).

Tesi minoritaria

Natura obbligatoria

La tesi contraria a quella sostenuta dalla dottrina e dalla giurisprudenza prevalenti prevede, invece, la natura obbligatoria (12) del preavviso. Secondo quest'ultima impostazione, l'art. 2118, comma 2, ammetterebbe una dichiarazione di recesso con effetto immediato, pienamente valida ed efficace ed in grado di risolvere sin da subito il rapporto contrattuale con la sola necessità di dover corrispondere un'indennità sostitutiva. Secondo questo orientamento qualora una delle parti del contratto decidesse di recedere con effetto immediato, senza preavviso, il rapporto contrattuale si risolverebbe da subito, in quanto la citata norma non farebbe riferimento alla necessità del consenso della parte receduta per il realizzarsi dell'effetto estintivo del rapporto, ma prevederebbe solo la corresponsione a carico della parte recedente di un'indennità sostitutiva del preavviso (13). A sostegno della natura obbligatoria del preavviso si colloca una recentissima pronuncia della Suprema Corte, il cui testo si riporta di seguito per esteso, la quale ribalta pienamente i precedenti orientamenti in tema di efficacia reale del preavviso (14). La sentenza appena citata esce in modo molto netto dal coro dell'efficacia reale, affermatosi nel tempo. Si afferma, in particolare, che

«l'obbligo di dare il preavviso non ha efficacia reale ma soltanto obbligatoria perché il recedente è titolare di un diritto potestativo di sostituire al preavviso la relativa indennità».

L'art. 2118 c.c., così come strutturato, risponderebbe all'esigenza di garantire ad entrambe le parti contrattuali il diritto di recesso mediante il

preavviso, disciplinando in maniera esaustiva le conseguenze derivanti dall'assenza del preavviso e proponendo, per tale via, un'interpretazione del dettato normativo ben lontana dalla convinzione di una prosecuzione del rapporto di lavoro durante il periodo di preavviso. Dalla lettura della norma emergerebbe l'individuazione di un'obbligazione alternativa in capo alla parte recedente, alla quale sarebbe consentito, nell'esercizio di un diritto potestativo, di recedere dal rapporto di lavoro con effetti immediati dietro la corresponsione di un'indennità sostitutiva del preavviso o di ammettere la prosecuzione del contratto protraendone l'efficacia sino alla scadenza del termine di preavviso. In sostanza il recedente avrebbe la scelta di optare tra il preavviso lavorato e il pagamento dell'indennità sostitutiva.

Osservazioni critiche

Tuttavia, le argomentazioni appena riportate, relative alla teoria dell'efficacia obbligatoria del preavviso, non sono condivisibili, a parere di chi scrive, se comparate con quelle a fondamento della natura reale del preavviso, di gran lunga più convincenti e sostenute dalla dottrina e dalla giurisprudenza prevalenti. A dire il vero, il secondo comma dell'art. 2118 c.c., con la locuzione «in mancanza di preavviso», sembrerebbe far deporre per la natura obbligatoria. Peraltro, esigenze di tutela di entrambe le parti suggeriscono l'opportunità di deporre per la natura reale. Il preavviso, tra l'altro, come termine di efficacia della dichiarazione di recesso ne rappresenta un elemento costitutivo e pertanto la parte recedente non ha alcuna possibilità di scelta tra il preavviso e il pagamento dell'indennità sostitutiva: l'unica alternativa concessale è tra preavviso lavorato e preavviso non lavorato, con conseguente

pagamento della relativa indennità (15).

Dinamiche imprenditoriali

L'efficacia reale del preavviso trova, inoltre, ulteriori conferme anche nelle quotidiane dinamiche delle vicende imprenditoriali, sempre tese al miglioramento dell'efficienza e della produttività, tra le quali le frequenti ipotesi di trasferimento d'azienda. Per comprendere al meglio l'operatività del preavviso nel campo delle modifiche del rapporto contrattuale, è opportuno considerare che la dichiarazione di recesso ad nutum produce effetto non nel momento in cui viene emessa, ma solo a conclusione del decorso del preavviso. Ne deriva che, qualora il trasferimento d'azienda sia intervenuto dopo il licenziamento intimato ad un lavoratore, ma prima della scadenza del termine di preavviso, il rapporto contrattuale proseguirà ope legis con il cessionario per tutto il periodo di scadenza del preavviso, con l'insorgere di una consequenziale obbligazione solidale fra cedente e cessionario, ai sensi dell'art. 2112 c.c., volta al soddisfacimento dei diritti del lavoratore, ossia dei crediti di lavoro già maturati all'atto della cessione (16). È la conferma del corollario che discende dalla sostenuta efficacia reale del preavviso e che fonda il suo elemento cardine nella prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine di efficacia del preavviso,

Note:

(11) Trib. Roma 4 dicembre 1999, in Riv. giur. lav., 2001, II, 77.

(12) Cass. 19 gennaio 2004, in Mass. giur. lav., 2004, 601; Cass. 2 febbraio 1999, in Dir. prat. lav., 1999, 2011.

(13) Cass. 19 gennaio 2004, n. 741, in Mass. giur. lav., 2004, 601.

(14) Cass. 21 maggio 2007, n. 11740.

(15) Si veda A. Levi, op. cit., p. 428 e ss.

(16) Cass. 27 febbraio 1995, n. 2245, in Not. giur. Lav., 1995, 434.

mantenendo inalterato ogni aspetto del contratto originario, ma consentendogli di recepire i mutamenti e i miglioramenti economico-normativi nel frattempo intervenuti.

Indennità sostitutiva e accordo delle parti

L'obbligo previsto dal secondo comma dell'art. 2118 c.c. di corrispondere alla parte receduta un'indennità sostitutiva in mancanza di preavviso non contrasta con la natura reale del preavviso: tale norma, infatti, non riconosce in capo al recedente (specialmente il datore di lavoro) la facoltà di ottenere l'estinzione immediata del contratto di lavoro, corrispondendo la relativa indennità sostitutiva ed alternativa, ma consente di esonerare l'altra parte dal dovere di prestazione. Pertanto, solo il consenso del lavoratore può consentire al datore di lavoro recedente, con preavviso, di ottenere l'estinzione immediata e anticipata del rapporto in essere (17). A ben vedere, quindi, il principio dell'effetto reale del preavviso è suscettibile di deroga solo per accordo delle parti qualora queste, prima della scadenza del termine, si accordino per la cessazione immediata degli obblighi relativi alle reciproche prestazioni (18). Gli interessi connessi all'estinzione del rapporto contestualmente alla dichiarazione di recesso potrebbero riguardare entrambe le parti contrattuali: il lavoratore, appena raggiunto dalla comunicazione del licenziamento, potrebbe svincolarsi dall'obbligo di non concorrenza; mentre il datore di lavoro potrebbe evitare di intaccare, se pur temporaneamente, la propria dimensione aziendale qualora potesse provvedere all'immediata sostituzione del lavoratore dimissionario. Se sussiste, quindi, un interesse di entrambi i soggetti contrattuali volto all'esclusione del preavviso, si potrà pervenire ad un accordo in tal senso che andrà ad inserirsi nell'originario recesso di

una delle parti. Un accordo che, per giurisprudenza consolidata (19), è configurabile anche in comportamenti taciti per fatti concludenti quali l'accettazione senza riserve, da parte del lavoratore, dell'indennità sostitutiva del preavviso (20). Se ne deduce che la sostituzione del preavviso con la relativa indennità può sortire l'effetto dell'immediata estinzione del rapporto di lavoro a condizione che la parte receduta abbia prestato il proprio consenso: per esemplificare, se il datore di lavoro, all'inizio e durante la pendenza del periodo di preavviso, esonerasse il lavoratore dalla sua prestazione corrispondendogli l'indennità sostitutiva non otterrebbe, per ciò solo, la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che, invece, per la natura reale del preavviso, proseguirà fino alla scadenza del termine del recesso, consentendo al dipendente di usufruire di ogni eventuale modifica sopravvenuta della disciplina legale e collettiva (21). Infatti, la corresponsione della predetta indennità presuppone esclusivamente l'esercizio del recesso e la mancanza del preavviso lavorato, spettando al lavoratore (licenziato) a prescindere dalla sussistenza o meno nei suoi confronti di un danno concreto ed anche qualora lo stesso avesse già trovato un'altra occupazione (22). La necessità di un accordo tra le parti volto alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non collima con l'opinione di chi sostiene la possibilità per il destinatario della dichiarazione di recesso di rinunciare al preavviso: se la natura del preavviso ha efficacia reale, attribuendogli valore di elemento costitutivo del recesso, il contraente receduto non potrà rinunciare unilateralmente al termine concessogli, perché il recesso del destinatario di un precedente recesso è inconcepibile, dal momento che tale risultato ben potrà raggiungersi solo nell'ambito di un accordo solutorio di entrambe le parti (23). Si può, quindi, affermare con certezza che, at-

tualmente, per interrompere il rapporto di lavoro sin dal momento della dichiarazione di recesso occorre necessariamente un incontro delle volontà di entrambe le parti contrattuali, fatte salve le ipotesi di recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c.

Quantificazione del danno da mancato preavviso

La formulazione del secondo comma dell'art. 2118 c.c. fornisce, inoltre, lo spunto per individuare un'ulteriore funzione riconducibile a tale norma in tema di quantificazione del danno derivante dal mancato preavviso. La teoria dell'efficacia obbligatoria del preavviso riconosceva a tale norma la funzione di predeterminare, in via forfettaria, il danno economico che sarebbe ricaduto in capo al recedente rendendolo edotto, in via preventiva, sul quantum da versare alla parte receduta qualora non intendesse rispettare il termine del preavviso («in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso»). Viceversa, l'inevitabilità del preavviso se non per mutuo consenso, frutto della teoria dell'efficacia reale, comporta una determinazione dell'impegno economico complessivo, a carico del recedente che abbia optato per il preavviso non lavorato, che può andare complessivamente

Note:

(17) Cass. 21 luglio 1984, n. 4301, in *Not. giur. lav.*, 1984, p. 601; M. Miscione, *op. cit.*, 191.

(18) Cfr. Amoroso-Di Cerbo-Maresca, *op. cit.*, 1111 e ss.

(19) Cass. 13 luglio 1990, n. 7248, in *Riv. giur. lav.*, 1992, II, p. 285.

(20) Cass. 29 luglio 1999, n. 8256, in *Prat. lav.*, 2002, 4, 116.

(21) Trib. Milano, 29 gennaio 2000, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 459.

(22) M. Miscione, *op. cit.*, 192.

(23) F. Mancini, *op. cit.*, 314.

anche oltre il canone previsto dalla formulazione letterale della norma predetta, stante la continuazione dell'originario rapporto contrattuale e con esso di tutte le annesse obbligazioni. Si pensi all'ipotesi in cui, intimato il licenziamento con esonero della prestazione lavorativa, il lavoratore si ammalò durante il preavviso: sotto la vigenza dell'efficacia obbligatoria la causa di sospensione del rapporto per malattia sarebbe ricaduta sul lavoratore, con conseguente obbligo del datore di corrispondere l'indennità prevista dal secondo comma dell'art. 2118 c.c.; al contrario, la tesi opposta realizza un'inversione del rischio, ponendolo a carico del datore di lavoro. Si pensi, ancora, ad un lavoratore dimissionario che optò per il preavviso non lavorato con l'intenzione di svolgere la nuova attività anche in concorrenza col vecchio datore di lavoro. Sulla base dell'efficacia obbligatoria del preavviso il danno risarcibile sarebbe stato limitato al solo criterio codicistico richiamato, mentre la consolidata efficacia reale imporrebbe al lavoratore non solo il pagamento delle retribuzioni che sarebbero spettate per il preavviso, ma anche un ulteriore quantum riconducibile al danno derivante dalla violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., in virtù della mancata anticipazione dell'effetto estintivo del rapporto. L'efficacia reale opera, quindi, in senso maggiorativo sulla quantificazione dell'impegno economico complessivo conseguente al mancato preavviso in quanto, a carico della parte recedente, non solo si producono danni causati dalla prosecuzione del rapporto di lavoro (quali ad esempio, per il lavoratore, quelli derivanti dall'attività concorrenziale), ma su di essa ricadono anche i rischi di situazioni sopravvenute (quali ad esempio, per il datore, le malattie dei lavoratori), danni e rischi che, sostenendo la cessazione immediata del rapporto di lavoro, non si sarebbero mai verificati.

Nei casi in cui il recedente avesse optato per il preavviso non lavorato, potrebbero sorgere diverse circostanze implicanti una modificazione del quantum risarcibile, tra le quali il danno alla professionalità del lavoratore derivante dalla mancata esecuzione della prestazione lavorativa in tutti quei rapporti in cui è riconosciuto un diritto all'esecuzione della prestazione medesima, ad esempio nel campo artistico, sportivo e giornalistico. In queste situazioni si prevede un ulteriore danno, quello alla professionalità del lavoratore appunto, che, vigente l'efficacia obbligatoria del preavviso, si sarebbe potuto far rientrare nell'importo dell'indennità sostitutiva determinato ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. Anche con riferimento alle ipotesi relative ai contratti formativi la dottrina maggioritaria ha ipotizzato la sussistenza di un diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa per cui, in caso di preavviso non lavorato, all'indennità prevista dalla norma poc'anzi richiamata si potrebbe aggiungere un ulteriore danno derivante dalla mancata formazione (24). Va da sé che, in caso di danno di entità inferiore a quello previsto dal dettato del secondo comma dell'art. 2118 c.c., non si verificherà mai una riduzione dell'indennità sostitutiva del preavviso, come nel caso in cui il dipendente licenziato sia stato già assunto presso un nuovo datore di lavoro: il lavoratore, titolare di due posizioni lavorative, subirà un danno dal licenziamento intimatogli che risulterà attenuato a seguito della intercorsa nuova assunzione. Tuttavia, l'indennità che dovrà essergli corrisposta non subirà alcuna decurtazione per l'aliunde perceptum, in quanto l'indennità sostitutiva del preavviso spetta al lavoratore per il solo fatto dell'intervenuto recesso da parte del datore di lavoro e del mancato rispetto del periodo di preavviso, senza che sia necessaria la sussistenza di un danno reale per il lavorato-

re licenziato, e quindi anche nell'ipotesi in cui il dipendente trovi subito un'altra occupazione (25). L'indennità sostitutiva non avrà, perciò, natura risarcitoria, trattandosi di un'erogazione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato economicamente per il periodo di prosecuzione del rapporto di lavoro: anche nel caso in cui il contratto di lavoro si risolva immediatamente, tanto da giustificare la denominazione di indennità sostitutiva del preavviso, essa non avrà carattere risarcitorio, bensì natura giuridica indennitaria e retributiva (26).

Conclusioni

Alla luce di quanto esposto, la realtà del preavviso consente, pertanto, di contestualizzare al meglio la portata dell'art. 2118 c.c. nel panorama normativo attuale, volto al contenimento dei contrapposti interessi delle parti contrattuali e all'adeguamento delle fonti giuridiche alle novità legislative intervenute, obiettivi questi che, con specifico riferimento alla tematica sinora trattata, sono raggiungibili, da un lato, con il necessario accordo tra le parti per anticipare l'estinzione del rapporto di lavoro ad esclusivo interesse di entrambe; dall'altro, consentendo al rapporto di lavoro di proseguire intatto per tutta la durata del preavviso, recependo ed acquisendo ogni modificazione ed ogni miglioramento legislativo sopravvenuti.

Note:

(24) A. Vallebona, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, Padova, 1995, 121.

(25) Pret. Nola-Pomigliano d'Arco, 25 febbraio 1999, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1999, 607; Pret. Torino, 28 agosto 1996, in *Lav. giur.*, 1996, 11, 938.

(26) A. Moroso-Di Cerbo-Maresca, *op. cit.*, 1114.

La sentenza

Cassazione civile, sez. lav., 21 maggio 2007, n. 11740 - Pres. Ciciretti - Est. Vidiri - P.M. Fedeli - L.A. c. Recordati industria chimica e farmaceutica Spa

Lavoro - Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Licenziamento individuale - Volontario («ad nutum») - Preavviso - Principio dell'efficacia obbligatoria e non reale del preavviso - Fondamento - Conseguenze - Esercizio del recesso con effetto immediato - Diritto all'indennità sostitutiva del preavviso - Sussistenza - Fattispecie.

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, che comporta, 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 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. Tale interpretazione corrisponde non solo all'assetto ordinamentale dell'epoca in cui è entrata in vigore la normativa codicistica, nella quale mancava un articolato sistema di tutela della stabilità del posto di lavoro, ma anche a quello attuale, caratterizzato, ogni qualvolta il legislatore ha avuto di mira l'assimilazione di un rapporto di lavoro ad un rapporto stabile ed efficace, dalla previsione di un apparato di misure idonee allo scopo. (Nella specie la S.C., rilevato che il datore di lavoro aveva esercitato il recesso unilateralmente, manifestando l'intento di corrispondere l'indennità sostitutiva, mentre dagli atti non risultava che la lavoratrice, che si era limitata a dichiarare di voler impugnare il licenziamento, avesse rinunciato all'indennità o chiesto di continuare il rapporto, ha cassato - decidendo nel merito - la sentenza d'appello che aveva negato il diritto della ricorrente di conseguire il pagamento della indennità di preavviso). (Cassa e decide nel merito, App. Milano, 24 maggio 2004)

Svolgimento del processo

Con sentenza del 30 marzo 2002 il Tribunale di Milano respingeva il ricorso di L.A. nei confronti della Spa. Recordati Industria Chimica e Farmaceutica diretta all'accertamento della ingiustificatezza del licenziamento intimato il 6 ottobre 1999 ed alla condanna della società al pagamento delle indennità risarcitorie.

A seguito di gravame della L.A., la Corte d'appello di Milano con sentenza del 24 maggio 2004 rigettava il gravame e condannava l'appellante al pagamento delle spese del grado. Nel pervenire a tale conclusione la Corte territoriale osservava preliminarmente che la nozione di giustificatazza concernente il licenziamento del dirigente non coincide con le nozioni di giusta causa o giustificato motivo, dovendosi tenere conto di tutti gli elementi che nel caso concreto possono ritenersi idonei a privare di ogni giustificazione il recesso ad nutum del datore di lavoro in relazione alla violazione del principio fondamentale di buona fede nella esecuzione del contratto, configurabile quando detto recesso rappresenti l'attuazione di un comportamento puramente pretestuoso, ai limiti della discriminazione, ovvero del tutto irrispettoso delle regole procedurali che assicurano la correttezza dell'esercizio del diritto.

Circostranze queste ultime non riscontrabili nel caso di specie atteso che, in occasione della sua assunzione, alla L.A. era stato affidato l'incarico di assistente del Presidente dott. R. A., con compiti e responsabilità specifiche di sovrintendenza delle relazioni istituzionali e dei rapporti con Farmitalia, e per eseguire tutta l'attività istituzionale di Farmitalia, legata anche essa alla posizione di vice presidente ricoperta dallo stesso dott. R.; mansioni queste che erano tutte caratterizzate da un forte elemento fiduciario. Dopo la morte del R. la vice presidenza in Farmitalia non era stata più ricoperta da esponenti Recordati, mentre risultavano riorganizzati anche strutturalmente i compiti e le responsabilità inerenti l'attività di supporto al nuovo Presidente mediante lo staff della nuova dirigenza. La sussistenza, quindi, di una riorganizzazione aziendale, non assoggettabile per il principio della libertà di intrapresa economica ad alcuna valutazione di merito, rendeva giustificato il licenziamento della L.A. Aggiungeva ancora la Corte milanese che nella lettera di recesso del 16 ottobre 1999 si manifestava inequivocabilmente la volontà della società di esonerare la lavoratrice dal lavoro durante il periodo di preavviso e di corrisponderle l'indennità sostitutiva.

Doveva però trovare applicazione nella fattispecie in esame il principio secondo cui al preavviso deve essere attribuito carattere reale, sicché durante il decorso dello stesso, in quanto periodo lavorato, permanevano gli effetti del contratto, e tra questi il potere disciplinare in capo al datore di lavoro perché la volontà espressa dalla dottoressa L.A. - al momento della consegna della lettera di recesso - di contestare la decisione aziendale e di impugnare il licenziamento escludeva che il diritto al preavviso lavorato potesse tramutarsi in quello alla indennità sostitutiva comportante la cessazione immediata del rapporto.

Avverso tale sentenza L.A. propone ricorso per Cassazione, affidato a tre motivi.

Resiste con controricorso la s.p.a. Recordati - Industria Chimica e Farmaceutica Spa.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 2118 c.c. deducendo che, contrariamente a quanto affermato nella impugnata sentenza, l'obbligo di dare il preavviso non ha una efficacia reale ma soltanto obbligatoria perché il recedente è titolare di un diritto potestativo di sostituire al preavviso la relativa indennità facendo cessare immediatamente gli effetti del contratto indipendentemente quindi dall'eventuale consenso della controparte.

Con il secondo motivo riguardante un vizio di motivazione circa la ritenuta adesione alla cessazione immediata del rapporto di lavoro la ricorrente deduce in subordine - qualora si intendesse cioè ritenere il preavviso con efficacia reale - che la sentenza impugnata ha errato nell'affermare - anche in considerazione del contenuto

(segue)

(continua)

della documentazione in atti - che la contestazione della legittimità del recesso volesse significare la volontà di proseguire il rapporto lavorativo e di rinunciare alla indennità di preavviso. Con il terzo motivo si denunzia infine omessa motivazione con riferimento all'art. 2119 c.c. non avendo il giudice d'appello fornito alcuna valutazione in ordine alla configurabilità del comportamento addebitato come giusta causa di licenziamento, rimanendo così «del tutto incomprensibile perché alla stessa non sia riconosciuto il diritto all'indennità di preavviso».

2. Con il primo motivo la ricorrente sostiene l'efficacia obbligatoria del preavviso affermando che nel caso di specie il recesso ad nutum della società aveva determinato la cessazione del rapporto lavorativo con la conseguenza che doveva riconoscersi ad essa ricorrente la indennità di cui all'art. 2118 c.c.

2.1. È stato affermato dai giudici di legittimità che non deve dubitarsi dell'efficacia c.d. reale del preavviso, ove nel relativo periodo si presti l'attività lavorativa; in tal caso restano fermi i diritti e gli obblighi facenti capo alle parti. Viceversa nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, altrettanto immediatamente il rapporto si risolve, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva. Infatti l'art. 2118 c.c. non fa cenno alle necessità del consenso della parte non recedente; inoltre sarebbe incongruo richiedere che, per evitare la prosecuzione del rapporto durante il periodo di preavviso, all'atto unilaterale del licenziamento debba necessariamente accedere un accordo bilaterale sulla risoluzione immediata (cfr. in questi precisi termini: Cass. 19 gennaio 2004 n. 741).

2.2. Il riportato pronunciato della Corte di Cassazione è confermativo del principio espresso - in relazione ad una fattispecie di incumulabilità tra cassa integrazione guadagni straordinaria ed indennità sostitutiva di preavviso - dalle Sezioni Unite di questa Corte, secondo cui alla concezione reale del preavviso osta innanzitutto la definizione legislativa di cui all'art. 2118 c.c. («indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso») in cui il condizionale di «sarebbe», come non ha mancato di rilevare la dottrina, sottintende una ipotesi inespressa se fosse proseguito il rapporto durante il periodo medesimo; e ciò esclude la volontà legislativa di intendere il rapporto come proseguito sino al termine del preavviso (in questi testuali sensi: Cass., Sez. Un., 29 settembre 1994 n. 7914).

2.3. Ed ha fatto richiamo al dictum delle Sezioni unite anche una ulteriore decisione di questa Corte che, in linea con un orientamento elaborato in precedenza (Cass. 13 dicembre 1988 n. 6798; Cass. 10 febbraio 1989 n. 831; Cass. 6 luglio 1990 n. 7109; Cass. 25 agosto 1990 n. 8717), ha pure affermato che il periodo di preavviso costituisce prosecuzione del rapporto di lavoro solo nel caso in cui il lavoratore continui nella prestazione della sua attività, e che invece si verifica la interruzione immediata del rapporto di lavoro quando vi sia un accordo in proposito, anche per fatti concludenti, tra i quali l'accettazione senza riserve della indennità sostitutiva, evidenziando come sia contraria alla realtà una prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla scadenza del periodo di preavviso quando di fatto non vi sono le prestazioni corrispettive delle parti e queste sono esonerate dall'obbligo di renderle (cfr. così: Cass. 29 luglio 1999 n. 8256 che precisa altresì come anche nella ipotesi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda, in cui pure spetta al lavoratore l'indennità di preavviso, non trovi giustificazione l'affermazione della prosecuzione del rapporto di lavoro sino al termine del periodo di preavviso, e come ad analogo effetto si pervenga quando l'indennità sostitutiva del preavviso sia accettata dal lavoratore, che subito dopo la risoluzione del rapporto trovi altra occupazione).

3. L'indicato indirizzo giurisprudenziale aderisce, quindi - seppure con alcune differenze sul versante motivazionale e delle conseguenze fattuali - alla tesi della c.d. efficacia obbligatoria del preavviso che, condivisa da una parte della dottrina giuslavoristica, configura il preavviso come un istituto volto a trasformare il contratto di lavoro a tempo indeterminato, assegnandogli un termine finale, sicché il preavviso stesso assume efficacia nei sensi indicati, potendo essere liberamente e discrezionalmente sostituito da una indennità, con l'ulteriore effetto che il rapporto lavorativo deve considerarsi cessato al momento della ricezione dell'atto di recesso, risultando da tale momento ininfluenti eventuali avvenimenti sopravvenuti.

4. Questa Corte ritiene di ribadire questo indirizzo anche se non ignora la contraria opinione, che ha avuto riscontro sia in dottrina che in giurisprudenza, secondo cui il preavviso ha un'efficacia reale perché durante tale periodo di tempo continuano in ogni caso a verificarsi tutti gli effetti del contratto (cfr. al riguardo tra le altre: Cass. 9 giugno 1994 n. 5596; Cass. 5 febbraio 1992 n. 1236; cui adde, Cass. 26 luglio 2002 n. 11118, che - dopo avere rimarcato che, solo dietro accordo di entrambe le parti a rinunciare alla prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso, può essere consentita la corresponsione di una indennità sostitutiva di preavviso con effetti estintivi immediati - riafferma, in mancanza di detto accordo, il principio dell'efficacia reale del preavviso, con il corollario della piena operatività del rapporto di lavoro e di tutte le obbligazioni connesse fino alla scadenza del termine di preavviso).

4.1. In questa ottica ricostruttiva il preavviso è stato pure equiparato ad un termine, che sospende l'effetto del recesso, per cui durante tutto il suo corso il rapporto lavorativo continua ad essere regolato dalla medesima disciplina che lo regolava prima del recesso e con la piena applicabilità delle norme di legge e dei contratti collettivi sopravvenuti.

5. Ragioni di ordine letterale e logico - sistematico inducono a condividere l'indirizzo volto ad assegnare al preavviso efficacia obbligatoria.

5.1. Ed invero è innegabile che l'art. 2118 c.c. è formulato («Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso ...») nel senso di riconoscere in maniera inequivocabile sia al datore di lavoro che al lavoratore il diritto di recedere dal contratto dando il preavviso, ed ancora nel senso di regolare in maniera inequivocabile ed esaustiva tutte le conseguenze della mancanza del preavviso («In mancanza di preavviso, il ricorrente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso»), impedendo così un'interpretazione del dato normativo che porti ad ammettere che il rapporto di lavoro continui durante il periodo di preavviso allorché il datore di lavoro abbia estromesso il lavoratore esternando la sua volontà di recedere dal rappor-

(segue)

(continua)

to lavorativo. E che questo sia il senso chiaro della norma codicistica si ricava anche dall'ultimo comma della stessa norma («La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione per morte del prestatore di lavoro»), che va letta come disposizione che, nel parificare per l'attribuzione della indennità in esame la fattispecie regolata dai primi due commi a quella del comma 3, attesta in maniera certa la volontà del legislatore di ricollegare il sorgere del diritto all'indennità di preavviso al momento in cui il rapporto di lavoro cessa di avere una qualsiasi perdurante efficacia; momento coincidente con un evento naturale (morte del datore di lavoro) o con un evento negoziale (quale il recesso di una parte del rapporto di lavoro).

5.2. Anche a non volere considerare l'interpretazione letterale della norma - da tutti reputata come elemento favorevole alla tesi della efficacia obbligatoria del preavviso - come di per sé capace di accreditare la suddetta efficacia in base al brocardo in claris non fit interpretatio (in giurisprudenza per la validità di tale criterio, sebbene non legislativamente espresso, sia per quanto riguarda l'ermeneutica del contratto che quella della norma giuridica, vedi ex plurimis: Cass. 13 luglio 2004 n. 12957; Cass. 2 novembre 1995 n. 11392; Cass. 11 agosto 1972 n. 2681, cui adde Cass. 12 giugno 1963 n. 1568, secondo cui è fondamentale canone di ermeneutica, fissato dall'art. 12 preleggi, che la norma giuridica deve essere interpretata innanzi tutto e principalmente, dal punto di vista letterale, non potendosi al testo «attribuire altro senso se non quello fatto palese dal significato fatto proprio dalle parole secondo la connessione di esse»), sussistono ragioni di ordine logico - sistematico che portano ad escludere la portata reale dell'istituto scrutinato.

5.3. È opinione di comune condivisione che l'istituto del preavviso risponde all'elementare esigenza che, nel contratto a tempo indeterminato, la parte receduta non si trovi all'improvviso di fronte alla rottura del contratto affinché, in caso di dimissioni, il datore abbia il tempo per sostituire il collaboratore e, in caso di licenziamento, il lavoratore non sia improvvisamente privato dei beni della vita che dal posto di lavoro derivano e abbia tempo per trovarsi altra occupazione (cfr. in giurisprudenza per analoga affermazione; Cass., Sez. Un., 29 settembre 1994 n. 7914 cit).

5.4. Orbene, va in primo luogo rilevato che se si volesse riconoscere efficacia reale al preavviso, imponendo una continuazione del rapporto lavorativo in ogni caso di recesso (e specificatamente anche nelle ipotesi di assenza di una comune volontà in tali sensi), si finirebbe per legittimare una soluzione incompatibile con l'assetto ordinamentale dell'epoca della codificazione, che si caratterizzava - stante la mancanza di un articolato sistema di garanzia in termini di tutela (obbligatoria o reale) del posto di lavoro - per un generale riconoscimento del principio del recesso ad nutum. La norma scrutinata - la cui lettura non può, è necessario ribadirlo, prescindere dal contesto temporale in cui è stata emanata - si collegava quindi ad un sistema in cui era ancora evidente l'intento del legislatore di garantire la libertà dell'individuo da vincoli di soggezione a durata indeterminata ed in cui si riscontrava - come è stato pure evidenziato - una logica simmetrica tra la costituzione e la cessazione del rapporto di lavoro, nel comune segno della libera determinazione ad opera della volontà delle parti.

6. Alla stregua delle considerazioni svolte questa Corte ritiene che non occorre il consenso di entrambe le parti per impedire la prosecuzione del rapporto sino alla scadenza del termine di preavviso, potendosi pervenire a tale risultato anche unilateralmente, e cioè da parte del solo recedente (contra però in maniera espressa anche: Cass. 7 ottobre 1975 n. 3190).

6.1. Ed invero, nel caso di specie si viene a configurare una obbligazione alternativa in capo alla parte recedente perché questa - nel rispetto della lettera e della ratio dell'art. 2118 c.c. - può, nell'esercizio di un diritto potestativo, recedere dal rapporto con effetti immediati dietro l'obbligo verso la parte receduta di una «indennità equivalente all'importo della prestazione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso», o può acconsentire, allorché ne abbia interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso.

6.2. A ben vedere una tale soluzione fatta propria dal legislatore codicistico - talvolta contrattualmente recepita dall'autonomia sindacale attraverso clausole volte a consentire in determinati casi il recesso senza preavviso con pagamento della indennità sostitutiva e con effetto risolutivo immediato (per la legittimità di tali clausole cfr.: Cass. 7 settembre 1981 n. 5054 avente ad oggetto le clausole del contratto collettivo per le aziende di credito) - determina un accostamento della nozione giuridica del preavviso a quella propria della scienza economica, dove è, come è stato notato, molto diffusa la considerazione dell'onere del preavviso come un puro e semplice firing cost aggiuntivo rispetto all'indennizzo solitamente comminato per il licenziamento ingiustificato.

7. Quanto ora detto induce ad ammortizzare ogni timore che possa sorgere sul piano garantistico e di tutela del lavoratore.

Ed infatti, in una ottica di doverosa disaggregazione della normativa sul preavviso da quella sul licenziamento, regolante il recesso del datore di lavoro, il danno subito dal lavoratore (illegittimamente licenziato) - ad esempio: per non avere potuto godere di un nuovo e più favorevole trattamento normativo intervenuto durante il periodo di preavviso - che non risulta coperto stante la natura retributiva della indennità ex art. 2118 c.c., comma 2, (cfr. per la natura retributiva di tale indennità: Cass., Sez. Un., 29 settembre 1994 n. 7914 cit.; in una ottica risarcitoria, limitativa però dei danni, non liquidabili oltre l'ammontare della suddetta indennità, vedi: Cass. 18 febbraio 1960 n. 279; Cass. 21 luglio 1956 n. 2841) è suscettibile di trovare pieno ristoro nell'ambito della tutela risarcitoria garantita in maniera specifica dall'art. 18 Stat. lav. o in via generale dall'art. 2043 c.c.

7.1. E che la soluzione seguita si lasci preferire perché risponde oltre che, come visto, all'assetto ordinamentale dell'epoca in cui la norma codicistica è stata emanata, anche a quello attuale, risulta con chiarezza solo che si consideri che, ogni volta che il legislatore ha inteso rendere operativo un rapporto lavorativo (non più assistito dalla comune volontà delle parti ed in cui venga conseguentemente a cessare la corresponsività tra prestazione lavorativa e retribuzione) sino in qualche misura ad assimilarlo sul piano meramente fattuale ad un rapporto valido ed efficace, ha perseguito tale finalità, in caso di illegittimità della condotta, sanzionando il datore di lavoro attraverso il riconoscimento della nullità assoluta (cfr. ad esempio: art. 2 legge 9 gennaio 1963 n.

(segue)

(continua)

7) o della invalidità (attraverso l'esercizio di una azione costitutiva; cfr. ad esempio: art. 18 Stat. lav.) del rapporto lavorativo, e nel caso in cui non si riscontrino, invece, alcuna condotta addebitabile, recuperando - in un'ottica di bilanciamento di interessi contrapposti ma ugualmente protetti a livello costituzionale - in termini di efficacia un rapporto che risulta sospeso in ragione del venir meno della corrispettività tra retribuzione e prestazione lavorativa (cfr. art. 2110 c.c.).

8. Conseguenze da quanto sinora detto che il ricorso va accolto.

Ed invero nella presente controversia - il cui thema decidendum risulta oramai limitato, stante il contenuto delle censure di cui al ricorso, soltanto all'esame della fondatezza della domanda della indennità di preavviso - come è stato accertato dalla impugnata sentenza la società ricorrente ha receduto dal rapporto di lavoro unilateralmente, manifestando con la lettera di recesso l'intento di non proseguire il rapporto con la L.A. e di corrispondere la relativa indennità sostitutiva. Da nessun atto processuale, inoltre, risulta la volontà della suddetta L.A. di rinunciare all'indennità di preavviso e di volere continuare il rapporto non potendo dalla mera dichiarazione di impugnare il licenziamento evincersi una tale volontà, che può trovare fondamento in altra autonoma e distinta causale.

9. Per concludere, l'esposto iter argomentativo comporta - contrariamente a quanto statuito dal giudice di merito sul presupposto della efficacia reale del preavviso - l'accoglimento della domanda della suddetta L.A., con l'assorbimento delle non esaminate censure di cui al secondo e terzo motivo del ricorso.

10. Ai sensi dell'art. 384 c.p.c., non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la controversia va decisa nel merito con la condanna della Spa Ricordati - Industria Chimica e Farmaceutica - al pagamento delle somme di euro 63.214,32 a titolo di indennità di preavviso, oltre alla rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento e agli interessi sulla somma rivalutata come per legge.

11. Ricorrono giusti motivi - tenuto conto della natura della controversia e delle questioni trattate - per compensare interamente tra le parti le spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito condanna la società ricorrente al pagamento a favore di L.A. della somma di euro 63.214,32 a titolo di preavviso oltre alla rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento nonché agli interessi legali sulla somma rivalutata. Compensa tra le parti le spese dell'intero processo.