

Preavviso di licenziamento: quali sono gli obblighi

Pubblicato: Domenica 28 Agosto 2022



Per licenziamento si intende un recesso del rapporto del lavoro e può avvenire sia per mano del proprio datore di lavoro che dal dipendente stesso, anche se in quest'ultimo caso è opportuno parlare di dimissioni. Ovviamente per mettere fine ad un rapporto di lavoro, il datore deve appellarsi a specifiche ragioni. Nel caso contrario, il licenziamento è ritenuto illegittimo. Rientrano in quest'ultimo caso i licenziamenti su base discriminatoria (politica, sindacala, di genere, età, handicap, razziale, orientamento sessuale, lingua, convinzioni personali), per comunicazione in forma orale, a causa di congedi di maternità/paternità o matrimonio, per insussistenza dei fatti contestati o fatti e condotte non rilevanti da condurre al licenziamento) e per altre cause di nullità previste dalla legge.

In alcuni casi il **licenziamento** può avvenire, riferendosi al gergo, **in tronco**, ossia senza alcun avvertimento. Tra i casi più frequenti licenziamento per giusta causa, licenziamento durante o al termine del periodo di prova o in seguito ad una risoluzione consensuale del rapporto.

In generale, invece, il datore di lavoro è tenuto a dare un **preavviso** a colui che intende licenziare e viceversa, il dipendente che vuole dimettersi deve ottemperare determinate tempistiche prima di concludere il contratto di lavoro.

Cos'è il preavviso di licenziamento

Il **preavviso di licenziamento** è l'arco temporale che passa tra la comunicazione del licenziamento l'ultimo giorno effettivo di lavoro. Tale indicazione deve essere specificata nella lettera di

licenziamento che il datore di lavoro recapiterà al dipendente. Anche nel caso di **dimissioni** si deve tener conto del preavviso, strumento grazie al quale il datore di lavoro usufruisce del tempo necessario per assumere un nuovo dipendente.

Durante il preavviso il rapporto di lavoro procede come avviene nella normalità ed il dipendente viene regolarmente retribuito per le giornate lavorative. Nel caso in cui l'azienda non desideri concedere il preavviso al lavoratore licenziato, ha comunque l'obbligo di corrispondergli un'indennità sostitutiva pari ai giorni di preavviso dovuti. Ad esempio, se il malcapitato dipendente ha diritto ad un preavviso di 45 giorni che non gli vengono concessi, il datore di lavoro dovrà comunque pagargli 45 giorni di stipendio.

Anche nel caso di dimissioni la scelta è duplice. Per svariate esigenze, il dimissionario ha la possibilità di abbandonare il posto di lavoro nell'immediato ma, in questo caso, perderà una somma pari ai giorni del preavviso non rispettato come stabilito dall'**articolo 2118 del Codice Civile**. L'unica chance per non rimetterci economicamente è giungere ad accordi privati con la stessa azienda, come le risoluzioni consensuali. In questi casi il dipendente potrà licenziarsi senza dover prestare servizio per un tempo determinato presso l'organizzazione. Ci sono poi dei particolari casi in cui è possibile dimettersi senza necessariamente dover presentare il preavviso, come per ripetuti mancati pagamenti da parte dell'azienda o quando una lavoratrice rassegna le dimissioni durante la maternità, ossia da quando viene a conoscenza della gravidanza fino al primo anno di età del bambino.

Quanti sono i giorni di preavviso?

Non vi sono dei termini uguali per tutti sia per quanto riguarda il licenziamento che le dimissioni. In linea generale, maggiore è il livello e l'anzianità e più saranno i giorni di preavviso. Viceversa, per un livello basso con pochi anni di anzianità. I giorni specifici variano invece in base ai contratti collettivi. Nulla toglie alle aziende di poter sottoscrivere clausole inerenti al preavviso di licenziamento nei contratti individuali e allungare i giorni di preavviso. Riassumendo, gli elementi che determinano il lasso temporale del preavviso di licenziamento/dimissioni sono: la **tipologia di contratto di lavoro**; il **livello** d'inquadramento; **l'anzianità** di servizio e la **qualifica**.

Parlando propriamente dei giorni di preavviso, gli stessi non possono essere calcolati con ferie, malattie o infortuni. Al sopraggiungere di questi eventi i giorni di preavviso sono interrotti. Ad esempio, se i giorni di preavviso vanno dal 15 marzo al 15 aprile ma il dipendente chiede cinque giorni di ferie durante questo periodo, la fine del preavviso allora slitterà al 20 aprile.

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it