

su abcdei diritti c'è te l'avevo detto

ABCDEI DIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP. SCARICALA DA GOOGLE PLAY O APP STORE.

GET IT ON Google Play Download on the App Store

ABCDEI DIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

FP CGIL

<https://www.fpcgil.it/?home> <http://www.abcdeidiritti.it/website/>

DIMISSIONI E PREAVVISO NEL RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoratore può risolvere liberamente in modo unilaterale dal contratto di lavoro rassegnando le dimissioni senza particolari vincoli o motivi, fatto salvo quanto in materia prevedono i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) ha però l'obbligo di dare un preavviso al proprio datore di lavoro.

Affinché le dimissioni siano efficaci, è obbligatoria una procedura telematica, al fine di assicurarsi della reale volontà del lavoratore di dimettersi e di verificarne l'identità.

Di seguito esaminiamo la procedura da seguire per rassegnare le dimissioni e la disciplina del periodo di preavviso.

Vi sono, però, alcune situazioni che saranno esaminate, ad esempio: le dimissioni per giusta causa, le dimissioni dei genitori lavoratori, quelle in caso di matrimonio e incentivate.

Un'ulteriore peculiarità può rinvenirsi nel contratto di lavoro, allorché questo preveda il cosiddetto *patto di stabilità* a favore del datore di lavoro.

In questo caso la facoltà del lavoratore di rassegnare le dimissioni è limitata per un certo periodo di tempo fissato nel patto.

In caso di dimissioni anticipate rispetto al termine di durata garantita, il lavoratore è tenuto a risarcire il danno che ne derivi al datore.

INDICE

DIMISSIONI

- Procedura
- Soggetti abilitati alla trasmissione del modulo delle dimissioni
- Lavoratore minorenni
- A chi si applica la procedura
- Rispetto del preavviso
- Possibile revoca delle dimissioni
- Adempimenti del datore di lavoro
- Revoca delle dimissioni oltre il termine dei 7 giorni
- Dimissioni revocate con e senza preavviso
- Dimissioni rassegnate con modalità diverse

- Dimissioni per pensionamento
- Riassunzione al lavoro dopo il pensionamento

PREAVVISO

- Decorrenza del preavviso
- Lavoratore che non dà il preavviso
- Datore di lavoro che rifiuta il preavviso
- Annullamento
- Preavviso in caso di licenziamento
- Indennità sostitutiva computo dei giorni
- Calcolo dell'indennità sostitutiva
- Esempio Preavviso
- Comunicazione di cessazione
- Compensi di fine rapporto
- Contributo aziendale di recesso.
- Aspetti fiscali
- Aspetti contributivi
- Patto di non concorrenza
- Quietanza liberatoria

CASI SPECIFICI

- Dimissioni in bianco
- Dimissioni per giusta causa
- Esempi di giusta causa
- Indennità sostitutiva e NASPI
- Dimissioni in caso di matrimonio
- Dimissioni nel caso di figlio fino a 3 anni o entro 3 anni dall'adozione
- Dimissioni maternità e paternità (Congedo parentale)
- Dimissioni volontarie nel periodo di prova
- Dimissioni volontarie e indennità di disoccupazione naspi
- Dimissioni nel rapporto di lavoro a tempo determinato
- Dimissioni incentivate (incentivo all'esodo)
- Decesso del lavoratore e indennità di preavviso
- Differenza tra dimissioni e risoluzione consensuale
- Indennità sostitutiva di preavviso dipendente pubblico totalmente inabile al lavoro

Preavviso nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro Pubblici

Preavviso nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei Settori Privati

DIMISSIONI

Procedura

Le dimissioni devono essere formalizzate unicamente per via con modalità utilizzando appositi moduli resi disponibili dal ministero del Lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'ITL competente (ispettorato territoriale del lavoro), in caso contrario le dimissioni sarebbero inefficaci.

Rappresentazione della procedura da seguire

SE AGISCE DA SOLO	SE ASSISTITO DA UNO DEI SOGGETTI ABILITATI
Richiedere il codice SPID da remoto oppure recandosi in una sede INPS	Non è necessario possedere il codice SPID
Accedere al portale lavoro.gov.it e compilare il modulo	L'accesso viene effettuato dal soggetto abilitato a cui ci si è rivolti
Il modulo viene inoltrato automaticamente: 1. all'indirizzo di posta elettronica (se presente all'indirizzo PEC) del datore di lavoro 2. all'ITL territorialmente competente (o alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana)	Il lavoratore deve firmare con firma digitale il file PDF prodotto con i propri dati. Il modulo viene inoltrato automaticamente: 1. all'indirizzo di posta elettronica (se presente all'indirizzo PEC) del datore di lavoro 2. all'ITL territorialmente competente (o alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana) Viene rilasciata una ricevuta al lavoratore (con codice identificativo)

Il portale chiede all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro e quindi alla comunicazione obbligatoria di avvio/proroga/trasformazione/rettifica più recente.

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa.

Quindi, la data da indicare è quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore abbia calcolato in modo sbagliato il preavviso e inserito una data di decorrenza delle dimissioni errata, il datore di lavoro, con la comunicazione obbligatoria di cessazione fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Se il lavoratore non conosce l'indirizzo PEC del datore di lavoro può inserire nel modulo, come recapito e-mail, anche una casella di posta non certificata.

Le dimissioni possono essere presentate anche tramite tablet e smartphone utilizzando l'app "Dimissioni Volontarie".

Per accedere, i lavoratori devono essere in possesso di SPID, mentre i soggetti abilitati possono utilizzare le credenziali di accesso al portale dei servizi del ministero del Lavoro.

Soggetti abilitati alla trasmissione del modulo delle dimissioni

Sono abilitati alla trasmissione del modulo per le dimissioni i lavoratori:

- patronati
- organizzazioni sindacali
- consulenti del lavoro
- ITL
- enti bilaterali
- commissioni di certificazione

Il lavoratore può rivolgersi ad uno di questi soggetti indipendentemente dal suo luogo di residenza o dal luogo ove presta la propria attività lavorativa.

Nell'ipotesi che il lavoratore scelga come sede protetta una sede sindacale, è sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

Lavoratore minorenni

Anche il lavoratore minorenni deve trasmettere le dimissioni in via telematica, ovviamente con l'assistenza di uno dei genitori o di chi ne fa legalmente le veci.

Se, invece, la trasmissione delle dimissioni avviene tramite uno dei soggetti abilitati, questi dovranno verificare l'identità del minore e verificare che il soggetto che lo assiste sia uno dei genitori o di chi ne fa legalmente le veci.

A chi si applica la procedura

La procedura si applica per tutti i rapporti di lavoro subordinato, ad eccezione per le dimissioni rassegnate:

- nelle sedi protette o avanti alle commissioni di certificazione
- durante il periodo di prova
- nel lavoro domestico
- da genitori lavoratori

Rispetto del preavviso

Il lavoratore deve sempre rispettare il termine di preavviso, salvo il caso in cui sussista una giusta causa di dimissioni, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, le dimissioni, anche se immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore ad un risarcimento di eventuali danni

Possibile revoca delle dimissioni

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo il lavoratore può decidere di revocare le dimissioni inviate, sempre attraverso la procedura telematica descritta più sopra.

Non è necessario revocare le dimissioni già comunicate:

1. se, dopo l'invio della comunicazione di dimissioni, il lavoratore si ammala durante il periodo di preavviso e dunque questo resta sospeso. Spetta al datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione del rapporto nel momento di invio della comunicazione al ministero del Lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è comprovata dallo stato di malattia del primo;
2. se il lavoratore e il datore di lavoro si accordano per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico. Spetta al datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro;
3. in caso di invio di dimissioni telematiche sbagliate perché non rientranti nel campo di applicazione della nuova disciplina.

Per controllare il termine dei 7 giorni, si fa riferimento alla data di trasmissione del modulo.

Adempimenti del datore di lavoro

Ricevute le dimissioni, l'azienda deve comunicarle al Centro per l'Impiego entro 5 giorni decorrenti dall'ultimo lavoratore.

In caso di revoca le ipotesi sono due:

1. se l'azienda ha già provveduto alla comunicazione Unilav deve inoltrarne un'altra che annulli quella precedentemente inviata;
2. al contrario, non deve fare nulla l'azienda che non abbia ancora provveduto alla comunicazione di dimissioni.

La mancata o tardiva comunicazione al ministero del Lavoro è soggetta alla sanzione.

Revoca delle dimissioni oltre il termine dei 7 giorni

Le dimissioni telematiche trasmesse da oltre 7 giorni non possono più essere revocate determinando quindi la cessazione del rapporto a partire dal giorno indicato nel modulo (quello successivo all'ultimo lavorato).

Tuttavia si possono verificare due ipotesi al ricorrere di una è possibile chiedere in giudizio l'annullamento delle dimissioni in quanto viziate da:

- A. dimissioni sollecitate dal datore pena un ingiusto licenziamento
- B. dimissioni di un lavoratore che ritiene di avere in corso un rapporto a tempo determinato mentre in realtà è a tempo indeterminato a causa della nullità del termine apposto al tempo determinato
- C. incapacità di intendere e di volere, da intendersi come l'impossibilità temporanea di comprendere il contenuto e gli effetti delle dimissioni.

Dimissioni revocate con e senza preavviso

Non sussistono particolari problemi nei casi in cui tra la data di trasmissione del modulo di dimissioni e l'ultimo lavorato si colloca il periodo di preavviso imposto dal contratto collettivo per i dipendenti a tempo indeterminato, qualora quest'ultimo sia superiore ai 7 giorni.

Posto che durante il preavviso il rapporto prosegue regolarmente, un'eventuale revoca comporterebbe la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Diversamente nei casi in cui per effetto di un preavviso inferiore ai 7 giorni ovvero totalmente assente, alla data della revoca il rapporto è già cessato. In tale ipotesi il lavoratore dev'essere reintegrato nel posto di lavoro.

Dimissioni rassegnate con modalità diverse

Le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle telematiche non sono ritenute valide; in questo caso è opportuno che il datore di lavoro inviti (con raccomandata A/R) il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste.

Se il lavoratore, nonostante i solleciti, non segue la prevista procedura online e non si presenta al lavoro, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro in virtù dell'assenza ingiustificata del lavoratore.

Dimissioni per pensionamento

Per i lavoratori subordinati prima di andare in pensione vi è l'obbligo di presentare le dimissioni, mentre tale obbligo non sussiste per i lavoratori parasubordinati.

Ad eccezione del pensionamento con la modalità di *Quota 100*, in quanto, per questi casi è previsto il divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro: questi, quindi, non possono riprendere a lavorare fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia (ossia fino al compimento dei 67 anni).

Preavviso. Mentre per i lavoratori dei settori privati non sono previste particolari modalità rispetto al periodo di preavviso, i dipendenti pubblici soggiacciono ad un preavviso pari a 6 mesi, indipendentemente da quanto previsto dal CCNL applicato.

Procedura. Mentre per i lavoratori dei settori privati vige l'obbligo di presentare le dimissioni per via telematica, per i dipendenti pubblici questo non sussiste e le dimissioni vanno presentate, con le procedure in uso, all'amministrazione di appartenenza.

Riassunzione al lavoro dopo il pensionamento

In via generale una volta in pensione non è la possibilità di riprendere a lavorare, anche presso lo stesso datore di lavoro.

Tuttavia, sulla base delle indicazioni fornite dall'INPS, occorre considerare l'*intervallo* tra il momento del pensionamento e quello della riassunzione:

- se il lavoratore continua a lavorare presso la stessa azienda, ossia viene riassunto subito dopo la cessazione del contratto, è necessario almeno un giorno di interruzione del rapporto di lavoro

- nel caso in cui, invece, intervenga un nuovo rapporto con un'azienda diversa, non è necessaria alcuna interruzione

Più precisamente il momento a cui far riferimento per la verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato è quello della decorrenza della pensione.

Di conseguenza, la "pausa lavorativa", per evitare il rischio di rigetto della domanda di pensione, deve protrarsi almeno sino alla data di decorrenza della pensione stessa.

Se alla data di decorrenza della pensione il lavoratore risulta occupato come dipendente, l'Inps respinge la domanda e non liquida la prestazione.

Dipendenti pubblici. Per i dipendenti pubblici che hanno cessato il rapporto di lavoro per dimissioni ovvero per motivi di salute, è consentito richiedere la riammissione al lavoro entro 5 anni dalla data di cessazione. L'amministrazione di appartenenza è tenuta a pronunciarsi entro 60 giorni se accetta o meno la domanda di riammissione. (Le disposizioni di dettaglio sono previste dai CCNL di riferimento)

PREAVVISO

Dal momento in cui il lavoratore presenta le dimissioni e la data di effettiva di cessazione del rapporto di lavoro, è necessario che intercorra un determinato periodo di tempo denominato periodo di preavviso.

Come si vedrà più avanti, l'obbligo di preavviso è escluso esclusivamente per le dimissioni per giusta causa, per le dimissioni della lavoratrice madre e del padre lavoratore, nonché per i casi in cui è prevista la libera risoluzione del rapporto di lavoro come ad esempio durante il periodo di prova.

Durata del preavviso

La durata minima del preavviso è stabilita dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). **(Vedi)**

Se i CCNL lo prevedono, il contratto individuale che viene sottoscritto al momento dell'assunzione, può stabilire un termine di preavviso più lungo, in tal caso il lavoratore riceve, quale corrispettivo per il maggior termine, un compenso in denaro.

In ogni caso il periodo di preavviso può essere abbreviato mediante un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Anche in mancanza di accordo, tuttavia, il lavoratore può recedere prima della scadenza dei termini previsti, ma in questo caso gli sarà effettuata una trattenuta, nel trattamento di fine rapporto lavoro (TFR) pari alla retribuzione di tanti giorni di preavviso quanti sono quelli non lavorati (c.d. trattenuta per mancato preavviso)

Decorrenza del preavviso

Il preavviso decorre dal momento in cui le dimissioni sono comunicate al datore di lavoro e i giorni da considerare nel periodo sono quelli di calendario e non lavorativi, salvo che il CCNL applicato non disponga diversamente.

Durante il preavviso le parti conservano tutti gli obblighi e diritti derivanti dal contratto di lavoro.

Durante il periodo di preavviso, - sussistendone i motivi - il datore di lavoro può licenziare il lavoratore dimissionario, come ad esempio nei casi di sanzioni disciplinari che prevedono il licenziamento per giusta causa.

Lavoratore che non dà il preavviso

Al lavoratore dimissionario che non intende dare il preavviso viene trattenuto un importo pari all'indennità sostitutiva.

In questo caso, una volta comunicate le dimissioni con l'indicazione della data di cessazione del rapporto di lavoro, è escluso che il lavoratore possa poi mutare opinione dichiarandosi successivamente disponibile a proseguire l'attività fino alla scadenza del periodo di preavviso.

Ne consegue il diritto del datore di lavoro a trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ovviamente il datore di lavoro (privato) può accettare la richiesta del lavoratore di non onorare il periodo di preavviso e pertanto decidere di rinunciare all'indennità sostitutiva.

La trattenuta è illegittima quando le dimissioni senza preavviso siano state rassegnate nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Datore di lavoro che rifiuta il preavviso

Può succedere che il datore di lavoro rifiuti il preavviso del lavoratore, dopo aver ricevuto le dimissioni.

Se il lavoratore non acconsente al recesso immediato, ha diritto alla retribuzione.

Se il lavoratore, invece, il lavoratore accetta il recesso immediato, il datore di lavoro, salvo diversa previsione contenuta nei CCNL, deve versare al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Annullamento

Se l'atto volontario con il quale il lavoratore rassegna le dimissioni è viziato nella sua formazione da incapacità di intendere e volere anche momentanea, minacce da parte del datore di lavoro (ad esempio di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo), errore, le dimissioni sono invalide e pertanto annullabili.

Preavviso in caso di licenziamento

Il preavviso di licenziamento è l'intervallo di tempo che intercorre tra la comunicazione del licenziamento e l'ultimo giorno di lavoro.

Questo periodo va comunicato dal datore di lavoro direttamente nella lettera di licenziamento.

In caso di licenziamento, per il rapporto di lavoro con impegno superiore a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere:

- 15 giorni di calendario, fino a cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni di calendario, oltre i cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

Per il rapporto di lavoro con impegno fino a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere:

- 8 giorni di calendario, fino a due anni di anzianità;
- 15 giorni di calendario, oltre i due anni di anzianità.

Tali termini sono ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

(Disposizioni particolari sono previste nei casi di licenziamento a seguito di provvedimenti disciplinari, dove gli stessi possono con o senza preavviso)

Indennità sostitutiva computo dei giorni

Il computo dei giorni di preavviso – salvo diverse previsioni previste dai CCNL – viene sospeso al verificarsi di determinati eventi quali:

- malattia
- maternità fino al compimento di un anno di età del bambino/a (qualora la gestante denunci al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza durante il periodo di preavviso)
- infortunio
- ferie

Calcolo dell'indennità sostitutiva

L'indennità sostitutiva deve essere calcolata sulla base della retribuzione normalmente spettante al lavoratore al momento delle dimissioni.

Devono essere, quindi, computati – ad esempio – gli scatti di anzianità, le provvigioni, i premi di produttività, le partecipazioni agli utili, le indennità fisse e ricorrenti, l'eventuale indennità di mensa e di alloggio ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con la sola esclusione dei rimborsi spese.

La retribuzione tiene conto, inoltre, dei ratei di tredicesima e quattordicesima (se prevista dal CCNL mensilità).

Non si computano, invece, le ferie, dal momento che il dipendente non ha diritto a goderne in tale periodo in quanto non vi è concreta prestazione lavorativa.

L'indennità sostitutiva del preavviso corrisposta al lavoratore è assoggettabile a contributi previdenziali anche se corrisposta agli eredi del lavoratore.

Esempio Preavviso: 2 mesi

Paga base: 800 euro – Contingenza 500 euro – scatti 20 euro

Spettano la tredicesima e la quattordicesima mensilità

Retribuzione lorda mensile: $800 + 500 + 20 = 1.320$

Rateo di tredicesima mensilità: $1.320 : 12 \text{ mesi} = 110$

Rateo di quattordicesima mensilità: $1.320 : 12 \text{ mesi} = 110$

Retribuzione lorda mensile + ratei mensilità aggiuntive = $1.320 + 110 + 110 = 1.540$

Indennità sostitutiva del preavviso: $1.540 \times 2 \text{ mesi} = 3.080$

Documenti per il lavoratore

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore:

- la modulistica per l'eventuale richiesta di pensione
- una copia del modello CU entro 12 giorni dalla richiesta del lavoratore
- eventuali certificati o titoli di studio richiesti per l'assunzione
- prospetto di liquidazione del TFR
- una dichiarazione attestante l'ammontare della retribuzione assoggettata al contributo di solidarietà;

Comunicazione di cessazione

Entro 5 giorni dalla risoluzione del contratto, il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di cessazione del rapporto in via telematica al ministero del Lavoro.

Nel caso dei licenziamenti cui si applicano le nuove tutele crescenti, il datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto deve:

- entro 5 giorni dalla cessazione del rapporto, la normale comunicazione obbligatoria
- entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto un'ulteriore comunicazione telematica, nella quale indica se è avvenuta o meno la conciliazione. Tale comunicazione è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore; deve essere effettuata anche dalle agenzie per il lavoro in caso di cessazione del rapporto

L'omissione (o il ritardo) di tali comunicazioni è soggetta alla sanzione.

Nel caso di licenziamento individuale, la data da cui decorrono i 5 giorni per effettuare la comunicazione deve coincidere con quella della risoluzione del rapporto. Ciò a prescindere dal fatto che il licenziamento produce effetto rispettivamente dalla contestazione dell'addebito, se disciplinare, oppure dalla comunicazione del datore di lavoro all'ITL dell'intenzione di procedere al licenziamento, se intimato per giustificato motivo oggettivo.

Compensi di fine rapporto

Il datore di lavoro è obbligato per legge ad erogare alla conclusione del rapporto il TFR/TFS, inoltre:

- quanto maturano sino all'ultimo giorno di lavoro, compresi i ratei delle mensilità aggiuntive e l'indennità per ferie non godute
- l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso (comprensiva dell'assegno per il nucleo familiare sino ad un massimo di tre mesi)
- eventuali altri compensi come, ad esempio, l'indennità per le dimissioni incentivate o quelli previsti in caso di risoluzione consensuale.

Normalmente il lavoratore sottoscrive delle quietanze liberatorie relativamente alle somme corrisposte a fine rapporto.

Contributo aziendale di recesso.

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che darebbero teoricamente diritto all'indennità di disoccupazione, il datore di lavoro deve versare all'INPS un contributo aziendale di recesso.

Questo anche nel caso che il lavoratore non possenga i requisiti necessari per la fruizione dell'indennità o dall'effettiva percezione della stessa.

Aspetti fiscali

L'indennità sostitutiva del preavviso, al netto dei contributi obbligatori, è soggetta a ritenuta fiscale con l'aliquota prevista per la tassazione del TFR.

L'indennità di mancato preavviso trattenuta al dipendente non ha alcun riflesso sulla determinazione del reddito imponibile (la trattenuta è effettuata dalle competenze nette del lavoratore).

Aspetti contributivi

L'indennità sostitutiva del preavviso deve essere assoggettata a contribuzione unitamente alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga, anche in caso di decesso del lavoratore con indennità erogata ai superstiti.

Patto di non concorrenza

Il datore di lavoro e lavoratore privati possono concordare che successivamente alla cessazione del rapporto (per qualsiasi motivo) il lavoratore sia obbligato a non svolgere attività in proprio o alle dipendenze di altri, in concorrenza con il precedente datore di lavoro.

Tale accordo può essere raggiunto in qualsiasi momento dello svolgimento del rapporto e anche dopo la sua conclusione.

La disciplina sul patto di non concorrenza è applicabile a tutti lavoratori dipendenti, a prescindere dal fatto che svolgano mansioni direttive o compiti non intellettuali.

Requisiti. Il patto di non concorrenza deve:

- essere stipulato in forma scritta;
- stabilire un vincolo contenuto entro determinati limiti di oggetto, luogo e tempo;
- prevedere un corrispettivo a favore del lavoratore.

In mancanza di tali requisiti il patto è nullo.

Il corrispettivo deve essere congruo, cioè proporzionato all'obbligo imposto al lavoratore.

La legge non stabilisce né la forma del corrispettivo, né le modalità di erogazione.

Pertanto per la giurisprudenza può essere erogato durante lo svolgimento del rapporto alla fine, oppure ancora successivamente.

Nel primo caso la somma può essere stabilita come quota fissa oppure come percentuale legata alla retribuzione o ad elementi della retribuzione.

Il patto di non concorrenza può essere sciolto solo con il consenso di entrambe le parti

Se il patto di non concorrenza viene violato dal datore di lavoro, il lavoratore può agire per ottenere il compenso o per risolvere il contratto.

Se il patto viene violato dal lavoratore, l'azienda può ripetere i compensi già erogati e chiedere il risarcimento dei danni provocati dal lavoratore.

Quietanza liberatoria

Si tratta di una dichiarazione, solitamente sottoscritta a fine rapporto, con la quale il lavoratore attesta di avere percepito una determinata somma a totale soddisfacimento di ogni sua spettanza e di non aver altro da pretendere dal proprio datore di lavoro.

Tale dichiarazione non preclusiva in caso di errore della possibilità di agire per il riconoscimento giudiziale dei propri diritti.

Tuttavia tale dichiarazione può assumere il valore negoziale di una rinuncia o di una transazione se esprime la volontà di privarsi di diritti specifici e determinati, dei quali il lavoratore che rinuncia o transige abbia piena e chiara consapevolezza.

CASI SPECIFICI

Dimissioni in bianco

La Riforma Fornero (L. 28.6.2012, n. 92), per arginare il fenomeno delle dimissioni "in bianco", ha modificato la disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prevedendo un'apposita procedura di convalida, con modalità atte a garantire la genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore.

Le dimissioni presentate con modalità "alternative" sono "inefficaci".

Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore in presenza di una giusta causa ha il diritto di risolvere immediatamente il rapporto di lavoro senza l'obbligo di osservare alcun preavviso.

Questa si realizza in presenza di una circostanza tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Esempi di giusta causa:

1. Mancata corresponsione della retribuzione
2. Demansionamento riconosciuto illegittimo
3. Mancata attribuzione al lavoratore delle mansioni per le quali è stato assunto
4. Ricorrenza di comportamenti illeciti da parte del datore di lavoro, come ad esempio, molestie sessuali, mobbing riconosciuto

La procedura da seguire è la stessa descritta più sopra per le dimissioni volontarie, ma una volta inviate per via telematica, il lavoratore dovrà comunicare per iscritto al proprio datore di lavoro le dimissioni.

Indennità sostitutiva e NASPI. A seguito delle dimissioni per giusta causa, il lavoratore ha diritto a vedersi corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e a richiedere la NASPI.

Dimissioni in caso di matrimonio

Il codice per la pari opportunità tra uomo e donna dispone il divieto di licenziamento per causa di matrimonio e regola l'ipotesi di dimissioni qualificandole nulle se non sono confermate entro un mese presso la ITL.

La legge attribuisce alle dimissioni presentate durante il periodo tutelato una presunzione di nullità perché non sorretta dal requisito della spontaneità e quindi viziata sotto il profilo della volontarietà.

Tale periodo è quello che intercorre tra la richiesta delle pubblicazioni del matrimonio ed un anno dalla celebrazione, sempre che non siano confermate entro un mese.

La conferma avviene con le seguenti modalità:

1. il datore di lavoro, ricevute le dimissioni della lavoratrice, le comunica all'ITL (ispettorato territoriale del lavoro)
2. la lavoratrice, presentate le dimissioni, esprime la volontà di confermarle all'ITL
3. la lavoratrice, depositate le dimissioni al datore di lavoro, si presenta all'ITL per confermarle di persona

Nel caso in cui la lavoratrice non proceda alla conferma con una delle modalità sopra descritte, le dimissioni sono considerate nulle e la lavoratrice può richiedere, in qualsiasi momento, la riammissione in servizio.

La procedura da seguire è la stessa descritta più sopra per le dimissioni volontarie, ma una volta inviate per via telematica, pena la nullità.

La data di decorrenza delle dimissioni è quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro come concordato fra le parti anche in relazione al periodo di preavviso previsto dal CCNL applicato.

Dimissioni nel caso di figlio fino a 3 anni o entro 3 anni dall'adozione

Durante il periodo di tutela previsto dalla legge 151/2001 vale a dire nel periodo di gravidanza e nei primi tre anni di vita del bambino/a ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore in caso di adozione e affidamento, le dimissioni presentate dalla lavoratrice madre o dal padre lavoratore – anche adottivi – devono essere presentate in via telematica e convalidate dall'ITL.

Procedura

Il lavoratore / lavoratrice interessati devono presentare la lettera di dimissioni al proprio datore di lavoro, firmata dallo stesso per ricevuta.

Successivamente, presentare richiesta di convalida al servizio ispettivo dell'ITL allegando la lettera di dimissioni. In caso di invio via posta, l'Ispettorato trasmette al dipendente una richiesta di dichiarazione conferma dimissioni che lo stesso dovrà restituire compilata.

L'interessato viene poi convocato dal servizio competente al fine di valutare di persona la reale e genuina volontà di rassegnare le dimissioni.

Trascorsi quarantacinque giorni dalla richiesta, l'ITL trasmette al lavoratore e all'azienda il provvedimento di convalida delle dimissioni.

Dimissioni maternità e paternità (Congedo parentale)

Le dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento comportano il diritto della lavoratrice alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e cioè l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ci si riferisce alle dimissioni presentate fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Tale norma vale anche per il lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

La tutela economica si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Il padre lavoratore che rassegna le dimissioni durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, non è tenuto al preavviso indipendentemente dall'aver fruito o meno del congedo di paternità.

Tuttavia, il lavoratore in questione potrà beneficiare della relativa indennità sostitutiva unicamente nel caso in cui abbia utilizzato detto congedo.

Dimissioni volontarie nel periodo di prova

Un ulteriore caso di dimissioni senza preavviso, ovvero le dimissioni nel periodo di prova.

Il periodo di prova è quel periodo all'inizio del rapporto di lavoro stabilito nel contratto di lavoro individuale ma regolamentato dai Contratti collettivi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

La volontà di recedere dal contratto deve essere comunque manifestata per iscritto mediante apposita lettera di dimissioni se il recesso è del lavoratore

In questo caso quindi le dimissioni avvengono in tronco, ma non è prevista alcuna indennità sostitutiva proprio perchè ci si trova durante il periodo di prova.

Per le dimissioni durante il periodo di prova non sono previste le dimissioni telematiche, il lavoratore però perde comunque il diritto all'indennità di disoccupazione tranne se la NASPI era sospesa.

Dimissioni volontarie e indennità di disoccupazione naspi

Il lavoratore dimissionario tendenzialmente non ha diritto all'indennità di disoccupazione NASPI in quanto questi tipi di prestazioni Inps hanno come presupposto la perdita volontaria del proprio rapporto di lavoro. Tuttavia occorre fare alcune distinzioni:

- a) nel caso di dimissioni per giusta causa il lavoratore ha diritto all'indennità di disoccupazione, proprio perchè si presuppone che il lavoratore abbia rassegnato le proprie dimissioni non per sua volontà, ma per inadempimenti gravi del proprio datore di lavoro.
- b) in caso di dimissioni anche volontarie durante il periodo di gravidanza o durante il primo anno del bambino (o di accoglienza del minore adottato o in affidamento), la lavoratrice ha diritto all'indennità di disoccupazione;
- c) si ha diritto alla prosecuzione della NASPI a seguito di dimissioni volontarie dal lavoro se si era già in NASPI (prima di iniziare il nuovo lavoro) e questa era sospesa.

Dimissioni nel rapporto di lavoro a tempo determinato

In caso di dimissioni volontarie nel contratto a tempo determinato prima che sia scaduto il termine previsto nel contratto individuale di assunzione, il datore di lavoro ha diritto ad essere risarcito dal danno procuratogli (la misura del risarcimento può essere concordata anche nello stesso contratto di assunzione). E', tuttavia, sempre possibile per le parti di accordarsi.

I CCNL possono prevedere un periodo di preavviso per le dimissioni nei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Dimissioni incentivate (incentivo all'esodo)

Il datore di lavoro non può costringere il dipendente a dimettersi. La dimissione resta un atto volontario e spontaneo che, tutt'al più, può essere incentivato con appositi benefici economici.

Se il dipendente non accetta l'offerta, l'azienda può procedere – sempre che ne ricorrano però i presupposti – al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (quello cioè che deriva da ragioni di carattere strutturale, da una crisi, dalla perdita di commesse, dal rischio di fallimento) o per ragioni disciplinari.

Le aziende con un certo numero di dipendenti possono accordarsi con le organizzazioni sindacali aziendali al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. In questo caso l'Inps eroga al lavoratore interessato una prestazione mensile fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

Inoltre, le dimissioni incentivate, pur essendo riferibili ad una iniziativa del datore di lavoro, sono caratterizzate dalla volontà del lavoratore di recedere dal rapporto e pertanto non rientrano nel licenziamento per riduzione del personale.

Ciò comporta che al lavoratore non spetta il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, né i trattamenti corrisposti in caso di disoccupazione.

Il dipendente che accetta di "licenziarsi" non può ottenere dall'Inps la NASPI.

Se però il datore di lavoro fa credere il contrario al dipendente, quest'ultimo può revocare le dimissioni e ha diritto ad essere reintegrato.

Il datore di lavoro non è tenuto a garantire gli stessi incentivi a tutti i dipendenti, ben potendo prevedere condizioni diverse.

La legge infatti non fissa quali sono gli incentivi, il loro ammontare e non obbliga l'azienda a riconoscere pari incentivi a parità di condizioni.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, se c'è un'eccedenza di personale, il datore di lavoro può stipulare accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, riconoscendo loro una prestazione economica e la copertura contributiva sino al pensionamento.

Sia la prestazione economica che la copertura contributiva sono a carico del datore di lavoro.

Firmando l'accordo, il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori interessati una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

I lavoratori coinvolti nel programma devono raggiungere i requisiti minimi contributivi ed anagrafici per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro i 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro a seguito dell'accordo.

In tal caso è prevista un'apposita procedura:

- l'azienda deve fare, per via telematica, una domanda all'Inps, indicando la lista dei lavoratori che intendono dimettersi; tale elenco va inoltrato almeno 90 giorni prima della data di accesso alla prestazione del primo lavoratore interessato al piano di esodo;
- l'Inps effettua l'istruttoria per verificare la presenza dei requisiti in capo al lavoratore e al datore di lavoro e provvede alla validazione dell'accordo;
- a questo punto il lavoratore esprime la propria accettazione;
- il datore di lavoro viene obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

La somma corrisposta al lavoratore a titolo di incentivazione all'esodo è soggetta a ritenuta fiscale con l'aliquota prevista per la tassazione del TFR.

Decesso del lavoratore e indennità di preavviso

In caso di decesso di un lavoratore, al coniuge, ai figli e, se fossero vissuti a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, deve essere corrisposta da parte del datore di lavoro, l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza dei suddetti aventi diritto, l'indennità e il TRR/TFS sono attribuiti secondo le norme della successione legittima.

Differenza tra dimissioni e risoluzione consensuale

A differenza delle dimissioni volontarie, dunque, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avviene quando le parti (cioè datore e dipendente) raggiungono un accordo per interrompere il contratto, sia a causa di una ristrutturazione aziendale sia per porre fine ad una controversia fra entrambi.

La risoluzione consensuale può avvenire in forma immediata oppure in una data da concordare.

Di norma, viene pagata l'indennità di preavviso, cioè il numero di retribuzioni previsto dal contratto per i mesi non lavorati. In più, in caso di risoluzione consensuale proposta dall'azienda, viene offerta al dipendente (oltre al dovuto Tfr) una somma aggiuntiva, la cosiddetta buona uscita.

L'interruzione del rapporto di lavoro deve essere messa per iscritto.

la comunicazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro solo per via telematica attraverso gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito.

Indennità sostitutiva di preavviso dipendente pubblico totalmente inabile al lavoro

A seguito di dichiarazione dell'assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere erogata al dipendente che sia stato dichiarato inidoneo

alle prestazioni lavorative, anche nel caso in cui la visita medica collegiale sia stata richiesta dal dipendente stesso.

Deve essere corrisposta ai congiunti dei dipendenti deceduti, anche se da poco in servizio presso l'Amministrazione.

Questa indennità deve essere calcolata sulla base dell'anzianità maturata presso l'ente che è stato l'ultimo datore di lavoro, fatto salvo il caso del trasferimento in mobilità volontaria.

Questo calcolo deve essere effettuato anche se il dipendente è stato assunto sulla base di un concorso presso la stessa amministrazione in cui era prima in servizio a tempo determinato.

PREAVVISO NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO PUBBLICI

CCNL FUNZIONI CENTRALI E CCNL FUNZIONI LOCALI

Art. 37 Assenze per malattia. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Art. 54 Contratto di lavoro a tempo determinato. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.

In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

Art. 59 Rapporto di lavoro a tempo parziale. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 67 Termini di preavviso CCNL Funzioni Centrali e CCNL Funzioni Locali

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 28, comma 11, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 37 del presente contratto.

CCNL SANITA' PUBBLICA

Art. 42 Assenze per malattia. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011. 5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Art. 57 Contratto di lavoro a tempo determinato. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

Art. 58 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.

In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

Art. 62 Rapporto di lavoro a tempo parziale. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 72 Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti. 9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 42 (Assenze per malattia).

Art. 104 CCNL AREA SANITARIA

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 41 (Assenze per malattia).

CCNL VIGILI DEL FUOCO

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di recesso del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di pari importo della retribuzione per il mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

PREAVVISO NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO DEI SETTORI PRIVATI

CCNL AGIDAE Art. 26

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 34, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

- categorie A-B: 30 giorni;
- categorie C-D: 60 giorni;
- categorie E-F: 90 giorni.

La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso. Le parti possono concordare di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

In caso di chiusura degli istituti il periodo di preavviso è di quattro mesi.

CCNL ANFFAS Art. 29

La parte che esercita il diritto di recesso dal rapporto di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso che è fissato in 30 giorni di calendario o periodo inferiore in accordo tra le parti. L'obbligo non sussiste nei seguenti casi:

- risoluzione del rapporto per giusta causa,
- recesso durante o al termine del periodo di prova,
- risoluzione del contratto allo scadere del contratto a termine,
- risoluzione consensuale,
- risoluzione del rapporto per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione,
- recesso al termine del periodo di prosecuzione del rapporto a seguito di opzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia o altre forme di pensionamento previste dalla vigente normativa in materia,
- durante i periodi di sospensione del rapporto per intervento della cassa integrazione o altre forme di ammortizzatori sociali.

Il preavviso decorre dal momento in cui è conosciuto dall'altra parte.

Durante il preavviso le parti hanno tutti gli obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro in essere.

Nei casi di recesso, in cui sussiste l'obbligo di preavviso, la parte che non lo rispetta deve compensare l'altra.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comunque dovuta per situazioni di sopravvenuta impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.

Il lavoratore può recedere liberamente in modo unilaterale dal contratto di lavoro, rassegnando le dimissioni senza particolari motivazioni o vincoli se non quello di dare il preavviso, nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo, e senza che sia necessaria l'accettazione da parte del datore di lavoro.

L'efficacia delle dimissioni è subordinata all'osservanza della prevista procedura telematica che assicura l'identità del lavoratore che manifesta la volontà di porre fine al rapporto di lavoro.

Non è possibile rassegnare le dimissioni con un documento in forma libera e per fatti concludenti.

CCNL ANPAS Art. 59

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

Anzianità	A	B - C	D	E	F
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre dieci anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, E, F, il periodo di preavviso è di 30 giorni.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

AVIS Art. 28

Il preavviso di licenziamento e dimissioni, al quale sono tenuti solo i dipendenti assunti a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato in:

- 30 giorni per le cat. da A a B;
- 60 giorni per le cat. da C a D;
- 90 giorni per le cat. da E a F.

Rimane fermo il periodo di 30 giorni di calendario per i vincitori di pubblici concorsi ferma restando la possibilità delle parti di concordare un periodo inferiore.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo del periodo di mancato preavviso.

Il dipendente che rassegna le dimissioni per malattia è esonerato dal periodo di preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato ai fini della maturazione del TFR.

CCNL COOPERATIVE SOCIALI Art. 33

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario in:

Categoria	Posizione economica	Giorni di calendario Per anzianità di servizio fino a 3 anni	Giorni di calendario Per anzianità di servizio oltre i tre anni
A	A1	15	30
	A2	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI Art. 70

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro (escluse le ipotesi di recesso per giusta causa) ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:

- a) per coloro i quali hanno superato il periodo di prova e non i 2 anni di servizio: 30 giorni;
- b) per coloro i quali hanno superato i 2 anni di servizio e non i 5: 60 giorni;
- c) per coloro i quali hanno superato i 5 anni di servizio e non i 15: 90 giorni;
- d) per coloro i quali hanno superato i 15 anni di servizio: 120 giorni

Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari a 8 giorni di calendario.

3. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

4. Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione.

5. Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal primo giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione del collocamento a riposo o del licenziamento.

6. I periodi di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'Azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

7. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro, laddove previsto.

8. E' facoltà dell'Azienda esonerare dal servizio il lavoratore collocato a riposo o licenziato, dietro pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

9. In ogni caso l'Azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro avvenga per motivi di cui alle lettere b), d), e) dell'art. 69 del CCNL.

10. L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, verrà corrisposta alle persone e con le modalità previste dall'art. 2122 del Codice Civile.

11. L'Azienda ha facoltà di ritenere a titolo di indennità sostitutiva del preavviso su quanto da essa dovuto al lavoratore dimissionario, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso che questi non abbia dato.

12. L'Azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

CCNL FABBRICERIE Art. 71

1. Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

<i>Anzianità/Area</i>	<i>A</i>	<i>B - C</i>	<i>D - E</i>	<i>Q</i>
<i>Cinque anni</i>	<i>8gg</i>	<i>30gg</i>	<i>60gg</i>	<i>90gg</i>
<i>Dieci anni</i>	<i>8gg</i>	<i>30gg</i>	<i>90gg</i>	<i>120gg</i>
<i>Oltre dieci anni</i>	<i>15gg</i>	<i>45gg</i>	<i>90gg</i>	<i>150gg</i>

2. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
4. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma 1. del presente articolo, cessare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

CCNL FEDERCASA Art. 64

1. In tutti i casi in cui il presente Contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corrispondenza dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
- due mesi per dipendenti appartenenti alle aree C e D;
 - tre mesi per dipendenti appartenenti all'area B;
 - quattro mesi per dipendenti appartenenti alle aree A e Q.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.
5. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
6. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
7. L'Azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

CCNL FEDERCULTURE

Il periodo di preavviso è pari al periodo di prova:

- quadri ed area D: mesi 6
- aree C e B: mesi 3

- area A: mesi 2

CCNL FISE-ASSOMBIENTE Art. 75

Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

2. Fatta eccezione per il licenziamento per giusta causa di cui all'art. 73, comma 1, lett. f) (licenziamento senza preavviso), il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti dalle norme seguenti.

3. Per i dipendenti inquadrati dal livello J al livello 5:

a) 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;

b) 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

4. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:

a) 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;

b) 180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

5. In caso di dimissioni, i termini del periodo di preavviso di cui ai commi 3 e 4 sono ridotti alla metà.

6. I termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.

7. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

8. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 3, 4 e 5 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.

9. Nel corso del periodo di preavviso, l'Azienda concederà al dipendente brevi permessi per la ricerca di altra occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.

10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. 11. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata dai motivi di cui all'art.73, comma 1, lettere d) (licenziamento con preavviso) e g).

12. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice civile.

CCNL MISERICORDIE Art. 56

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

Anzianità	A	B - C	D	E	F
<i>Cinque anni</i>	<i>10 gg</i>	<i>30 gg</i>	<i>30 gg</i>	<i>30 gg</i>	<i>90 gg</i>
<i>Dieci anni</i>	<i>15 gg</i>	<i>30 gg</i>	<i>60 gg</i>	<i>60 gg</i>	<i>120 gg</i>
<i>Oltre dieci anni</i>	<i>20 gg</i>	<i>45 gg</i>	<i>60 gg</i>	<i>90 gg</i>	<i>150 gg</i>

Tabella n. 3

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

I termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

CCNL SANITÀ PRIVATA Art. 72

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

UNEBA Art. 72

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 1° livello	mesi 3
2° livello	mesi 2
3° S – 3° livello	mesi 1
4° S – 4° livello	gg. 25
5° S – 5° livello	gg. 25
6° S – 6° livello	gg. 15
7° livello	gg. 15

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato o determinato, nel caso di dimissioni senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 42 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità. Parimenti si opererà nel caso di dimissioni.

CCNL VALDESI Art. 27

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente, opera ed istituto, quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

Salvo il caso di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 34, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso. Il termine è fissato in:

- 15 giorni di calendario per il personale inquadrato nella categoria A;
- 30 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C;
- 60 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nella categoria D;
- 90 giorni di calendario per il restante personale;
- 120 giorni di calendario per il personale dipendente con la qualifica di quadro.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

Durante il periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'Istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.



ABCDEIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE**.

GET IT ON
Google Play

Download on the
App Store

ABCDEIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**