

## QUANDO è escluso il pagamento del preavviso di licenziamento?

La nostra legislazione lavoristica ha previsto che la maggior parte dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro sia accompagnata dall'istituto del preavviso.

Infatti ad eccezione delle ipotesi di:

a) **recesso per giusta causa ex art. 2119 c.c.** (cioè per evento o comportamento che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto e che, pertanto, non ammette preavviso);

b) **risoluzione consensuale o convenuta ad una certa data o età, quest'ultime funzionanti quali cause di risoluzione automatica del rapporto ed, al tempo stesso, garanti di una stabilità relativa** (alle quali non sono assimilabili, pacificamente, le ipotesi di libero recesso, ex art. 4, 2° co., L. n. 108/'90 a carico della lavoratrice ultrasessantenne, in possesso dei requisiti pensionistici (60 anni) che non si sia avvalsa del diritto di opzione, per la protrazione fino al massimo dei 65 anni, a norma della legislazione in tema di prosecuzione del rapporto);

**tutte le altre forme di recesso, sia ad nutum** (ex art. 2118 c.c. e art. 4, comma 2, L. n. 108/'90) sia per giustificato motivo (ex art. 3 L. n. 604/'66) debbono essere caratterizzate dall'intimazione del preavviso, ad iniziativa della parte recedente. Il preavviso assolve ad una specifica funzione: quella di "attenuare le conseguenze pregiudizievoli dell'improvvisa cessazione del rapporto per la parte che subisce l'iniziativa del recesso" (così, per tutte, Cass. 22 luglio 1977, n. 2897).

Sebbene sia stata massicciamente affacciato, nella passata giurisprudenza, la tesi secondo la quale il preavviso dovrebbe assolvere ad una funzione contemporaneamente bilaterale e, quindi, dovrebbe soddisfare congiuntamente gli interessi di entrambe le parti del rapporto, prevale esattamente (in dottrina e nella più recente ed autorevole giurisprudenza) l'opinione per cui l'istituto in questione è "imposto nel solo interesse di colui che subisce il recesso, a tutela delle sue legittime aspettative: esso consente al lavoratore licenziato di disporre del tempo necessario per trovare un nuovo lavoro (tant'è che a livello dei principali ccnl sono stati previsti appositi permessi orari, n.d.r.) ed all'imprenditore di evitare che le dimissioni di un dipendente abbiano a turbare l'organizzazione del lavoro, permettendogli di rimpiazzare adeguatamente e tempestivamente il lavoratore licenziatosi" (rectius, dimessosi, n.d.r.; così, ancora, Cass. n. 2897/1977, cit.).