RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Prolungamento del periodo di preavviso: condizioni di applicazione

Analizziamo le condizioni di applicazione di una clausola accessoria al contratto di lavoro poco utilizzata e abbastanza controversa: il prolungamento del periodo di preavviso.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, **dando preavviso** nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità. Pertanto, salvo l'ipotesi di recesso sorretto da giusta causa ex art. 2119 c.c., l'obbligo di preavviso ricade su entrambe le parti contrattuali e ha la funzione di evitare alla parte che subisce il recesso le conseguenze pregiudizievoli determinate dall'immediata cessazione del rapporto di lavoro.
La **durata del preavviso** è determinata dal contratto collettivo applicabile a cui, ai sensi dell'art. 2077 c.c., le disposizioni dei contratti individuali di lavoro devono uniformarsi. Ciò posto, in determinate ipotesi, le parti possono stabilire un termine di preavviso maggiore o minore rispetto a quello dettato dal CCNL.

Riduzione del preavviso - La clausola che riduce il preavviso per il licenziamento costituisce una violazione dell'art. 2077 c.c., in quanto finalizzata a modificare *inpejus* la contrattazione collettiva; dunque, ai sensi dell'art. 2077, c. 2 c.c., tale clausola sarà sostituita di diritto con le previsioni del CCNL in materia di durata del preavviso.
Diversamente, ove venisse ridotto il **preavviso per le dimissioni,** tale previsione sarebbe valida ed efficace trattandosi di un trattamento di miglior favore per il lavoratore.

Prolungamento del preavviso - Quanto all'ipotesi di prolungamento, è ammissibile la previsione dell'aumento del preavviso di licenziamento in quanto disciplina più favorevole per il lavoratore; al contrario, si è discusso a lungo sulla validità della clausola che aumenti il preavviso per le dimissioni.
Inizialmente la giurisprudenza riteneva valida la clausola inserita nel contratto individuale di lavoro a stabilire un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito per il licenziamento, ove tale facoltà di deroga fosse prevista nel CCNL e il lavoratore ricevesse quale **corrispettivo per il maggior termine** un compenso in denaro o altri apprezzabili vantaggi, quali, ad esempio, la promozione a una categoria professionale superiore (con conseguente aumento retributivo) e la corresponsione di un assegno *ad personam* (vedi Cassazione n. 4991/2015).
Fermo il **recesso per giusta causa** ex art. 2119 c.c., la giurisprudenza oggi ammette che le parti possano regolare diversamente il termine di preavviso (sia datoriale che del prestatore), a prescindere che tale facoltà sia espressamente prevista dal CCNL, purché: il patto di prolungamento attribuisca al dipendente ulteriori benefici (economici e di carriera) in funzione corrispettiva del prolungamento; la durata del prolungamento sia circoscritta secondo limiti di ragionevolezza da valutare caso per caso.La sussistenza della corrispettività nelle reciproche concessioni non può essere valutata a priori in base a criteri prestabiliti, ma deve essere considerata alla luce del complesso dei diritti e degli obblighi in capo a ciascuna parte.
Le parti sono infatti libere di stabilire il corrispettivo del prolungamento, che potrebbe consistere nella *"reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, consistente in una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non-monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore"* (Cass. n. 14457/2017).L'accordo di prolungamento del preavviso per le dimissioni sarebbe quindi legittimo se, ad esempio, venisse prolungato anche il preavviso per il licenziamento e il lavoratore ricevesse l'attribuzione di benefici economici e di carriera in funzione corrispettiva del vincolo assunto (Cass. n. 19080/2018) o venisse favorito dal computo di tale periodo di preavviso agli effetti dell'indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera (Cass. nn. 3471/1981, 5929/1979 e 18122/2016).
Qualora il c.d. *"patto di prolungamento"* del preavviso fosse formalmente sorretto (solo) da un **minimo incremento** retributivo oppure (solo) da un altro minimo trattamento migliorativo rispetto a quello previsto dal CCNL (Cass. 18.07.2018, n. 19080) e per entrambi, non in sostanziale ed effettivo rapporto di corrispettività rispetto (per esempio) a una già preordinata progressione in carriera, tale patto risulterebbe privo di causa o comunque nullo per frode alla legge (art. 1344 c.c.) in quanto concretamente finalizzato a perseguire un interesse tipico assimilabile a un **patto limitativo della concorrenza,** eludendone i limiti di specificazione dell'attività e di adeguatezza del corrispettivo (cfr. Cassazione, Sez. lav., 10.11.2015, n. 22933).

Riproduzione vietata - giovedì 30 maggio 2024