



## Cosa comporta licenziarsi senza preavviso?

**Autore :** Maura Corrado

**Data:** 04/08/2017

*Così come per il licenziamento, anche per le dimissioni occorre rispettare un determinato periodo di preavviso: cosa rischia il lavoratore che si licenzia in tronco?*

Il lavoratore, è risaputo, può essere licenziato ma può anche "licenziarsi" (o meglio «dimettersi»). Così come per il **licenziamento**, anche per le **dimissioni** occorre rispettare un determinato **periodo di preavviso**, a meno che non ricorrano alcune ipotesi particolari in cui sono ammesse le **dimissioni in tronco**; quest'ultimo è il caso in cui il datore di lavoro tiene dei comportamenti talmente gravi da minare alle basi il rapporto professionale con il lavoratore (si pensi al **mobbing**).

Il rispetto del **periodo di preavviso** è importantissimo: il lavoratore che non se ne cura, infatti, sarà chiamato a **indennizzare il datore di lavoro**, in misura pari a i giorni di preavviso mancanti. In questo articolo cerchiamo proprio di capire **cosa comporta licenziarsi senza preavviso**.

Facciamo una piccola precisazione: a differenza di quanto avviene nel caso del licenziamento, dove è il datore di lavoro ad interrompere unilateralmente il rapporto di lavoro e che può essere compiuto unicamente se sono presenti delle ragioni che lo giustificano, la decisione del lavoratore di presentare le dimissioni non deve essere motivata e, quindi, non può essere sindacata. In altre parole, la legge non richiede che le dimissioni siano supportate da particolari giustificazioni.



## Dimissioni: quanto preavviso?

Il periodo di preavviso da rispettare nel caso in cui ci si voglia dimettere non è uguale per tutti i lavoratori ma cambia a seconda di tre elementi:

- il **contratto collettivo** applicato,
- l'**anzianità di servizio**,
- il **livello di inquadramento**.

Facciamo un esempio: consideriamo il Ccnl Commercio e Terziario

- fino a 5 anni di servizio compiuti:
  - quadri e I livello: 60 giorni di calendario;
  - II e III livello: 30 giorni di calendario;
  - IV e V livello: 20 giorni di calendario;
  - VI e VII livello: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:
  - quadri e I livello: 90 giorni di calendario;
  - II e III livello: 45 giorni di calendario;
  - IV e V livello: 30 giorni di calendario;
  - VI e VII livello: 20 giorni di calendario;
- oltre i 10 anni di servizio compiuti:
  - quadri e I livello: 120 giorni di calendario;
  - II e III livello: 60 giorni di calendario;
  - IV e V livello: 45 giorni di calendario;
  - VI e VII livello: 20 giorni di calendario.

I termini decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese.

## Dimissioni: che succede se non dò il preavviso?

Ma cosa accade in sostanza se decido di licenziarmi dall'oggi al domani? Semplice: il lavoratore dovrà fare i conti con una **trattenuta in busta paga** pari all'[indennità sostitutiva](#), conteggiata in base alle giornate di preavviso.

Non è tutto: il lavoratore che si dimette senza preavviso non può pensare, poi, di poter



cambiare idea, nel senso che non può decidere di continuare a lavorare rispettando il periodo di preavviso dovuto. Ciò significa che il datore di lavoro può trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso, indipendentemente da compiti residui che il dipendente deve espletare e dal fatto che il dipendente comunichi tempestivamente il mutamento della data di fine rapporto.

## Dimissioni: quando non è dovuto preavviso?

Da non confondere le dimissioni senza preavviso con la **revoca delle dimissioni**: in tal caso, infatti, il rapporto di lavoro prosegue, perciò non è dovuto alcun preavviso.

Stesso discorso se le dimissioni senza preavviso sono state rassegnate nell'ambito di una **procedura di licenziamento collettivo**: facile comprendere che in questo genere di circostanza l'azienda non ha alcun interesse al fatto che i suoi dipendenti lavorino o meno.

Vi sono, poi, altre ipotesi in cui non è dovuto preavviso:

- **dimissioni per giusta causa**, quando cioè non è consentiva la prosecuzione, nemmeno momentanea, del rapporto di lavoro;
- **dimissioni durante il periodo tutelato di maternità e paternità**;
- durante la **gravidanza** e sino ai 3 anni di vita del bambino o, nel caso di lavoratore padre, dalla nascita sino ai 3 anni di vita;
- **dimissioni per matrimonio** nel periodo che intercorre dalla data delle pubblicazioni fino a 1 anno dalla data del matrimonio;
- **dimissioni incentivate**: in questo caso, datore e lavoratore si accordano perché quest'ultimo si licenzi volontariamente in cambio di un incentivo economico; ciò vale anche per gli **accordi collettivi di esodo**.

## Dimissioni: come presentarle?

Il ministero del Lavoro ha emanato con decreto le regole tecniche per rendere effettiva la **procedura di recesso dal rapporto di lavoro**, applicata per le dimissioni o recessi a partire dal 12 marzo 2016.

Il lavoratore è tenuto ad utilizzare per la comunicazione di recesso un modulo



appositamente messo a disposizione sul sito internet del Ministero ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)), compilandolo in proprio, dopo aver richiesto e ottenuto un apposito pin dall'Inps o tramite un patronato, una organizzazione sindacale, un ente bilaterale o una commissione di certificazione (i cosiddetti **soggetti abilitati**). Una volta firmato digitalmente, il modulo in questione riceve dal sistema informatico ministeriale una certificazione che attesta provenienza, data e ora della sottoscrizione digitale. Il lavoratore ha 7 giorni di tempo dalla trasmissione del modulo per revocare le dimissioni o recedere. Il datore di lavoro non deve fare nulla: semplicemente prenderà solo atto delle dimissioni o della loro revoca, quando le riceverà nella propria casella di posta elettronica certificata. Se altera il modulo o accetta un modulo di dimissioni irrituale (diverso cioè da quello presente sul sito del ministero) può essere sanzionato.

**Note:**

**[1]** Art. 26 d. lgs. n. 151 del 14.09.2015.