



## Licenziamento per limiti di età: spetta il preavviso?

**Autore :** Redazione

**Data:** 30/08/2017

*Collocamento a riposo: non è dovuta l'indennità di preavviso, non trattandosi di vero e proprio licenziamento.*

La comunicazione anticipata spedita al dipendente, dal datore di lavoro, della notizia che il rapporto di lavoro cessa per **limiti di età**, non può essere considerata come un **licenziamento**; viene dunque meno il diritto all'indennità sostitutiva di **preavviso**. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza **[1]**.



Come noto se il datore di lavoro o il dipendente intende recedere dal rapporto deve rispettare un periodo di preavviso **[2]**, rappresentato dal lasso di tempo che intercorre tra la comunicazione del recesso e il momento in cui lo stesso acquista effetto. La finalità dell'**indennità di preavviso** è quella di impedire che il lavoratore si trovi improvvisamente e contro la sua volontà di fronte a un immotivato recesso dell'azienda e, per conseguenza, versi in una impreveduta situazione di disagio economico; e, dall'alto, quella di consentire che il lavoratore stesso disponga di un tempo adeguato per fronteggiare la cessazione del rapporto di lavoro e di organizzare la propria esistenza nell'imminenza di essa, anche mediante ricerca di un nuovo posto di lavoro **[3]**.

Pertanto, durante il preavviso il contratto di lavoro viene eseguito regolarmente. In caso contrario (cosiddetto «preavviso non lavorato»), la parte che decide di recedere senza rispettare il periodo di preavviso è tenuta ad indennizzare l'altra (cosiddetta «**indennità sostitutiva del preavviso**»). Fa eccezione l'ipotesi di preavviso non lavorato per forza maggiore.

## Quando non è dovuto il preavviso

Il preavviso non è dovuto nei seguenti casi di risoluzione del rapporto di lavoro:

- [per giusta causa](#): ad esempio il dipendente viola gravemente i suoi obblighi (viene scoperto a rubare o assente ingiustificato sul posto di lavoro); il datore di lavoro non versa lo stipendio o compie mobbing;
- durante o al termine del **periodo di prova**;
- allo scadere del **contratto a tempo determinato**;
- recesso consensuale;
- durante i periodi di sospensione del rapporto per intervento della **cassa integrazione**;
- per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione.

Il contratto individuale non può escludere preventivamente l'obbligo del preavviso.

## Preavviso in caso di messa a riposo per raggiungimento dell'età pensionabile



La Suprema Corte ha più volte detto che la comunicazione del datore di lavoro di **collocamento a riposo** del dipendente, previsto dal contratto collettivo di categoria (come forma di automatica risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento di un predeterminato limite di età), non costituisce una ipotesi di vero e proprio “recesso” del datore di lavoro, ossia di **licenziamento**; al contrario, costituisce l’esercizio del diritto, da parte del datore medesimo, di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto dal Ccnl **[4]**. Secondo tale impostazione, pertanto, non spetta al lavoratore l’**indennità sostitutiva del preavviso** che, invece, spetta in tutti i casi di licenziamento.

In sintesi, la comunicazione dell’azienda di collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento del limite di **età pensionabile** non può interpretarsi come comunicazione di licenziamento, sempre che il motivo sia proprio quest’ultimo e non vi siano altre ragioni sottese (come ad esempio la chiusura del ramo d’azienda).

**Note:**

**[1]** Cass. sent. n. 20499/2017.

**[2]** [Art. 2118 cod. civ.](#)

**[3]** Cass. sent. n. 1743/2017.

**[4]** Cass. sent. n. 27425/2014; n. 4187/2013; n. 22427/2004; n. 137/2003.