

PER UNA TUTELA PREVIDENTE

n. 12/2019

Il preavviso

Newsletter informativa

Inviato da First Cisl Lombardia

Il contenuto è a cura di Paolo Zani consulente FIRST CISL LOMBARDIA

Il preavviso

L'INPS, in una recente circolare, fornisce chiarimenti circa la compatibilità dell'attività lavorativa e di altri redditi conseguiti, con la percezione della pensione ottenuta con la cosiddetta Quota 100. Tra i vari redditi presi in esame vi è anche l'indennità per mancato preavviso. In questo numero di Previdenza Flash riassumiamo quello che c'è da sapere sul preavviso

IL PREAVVISO

In una recente circolare dell'INPS (è la [n.117 del 9 agosto 2019](#)) sono stati forniti dall'Ente di previdenza chiarimenti circa la compatibilità dell'attività lavorativa/o altri redditi con la percezione della pensione ottenuta con la cosiddetta Quota 100.

In un punto di questa circolare (è il n. 1.3) l'INPS precisa che la circostanza di percepire l'indennità sostitutiva del preavviso non è ostacolo ad ottenere questa nuova forma di pensione.

L'Istituto ricorda, infatti, che l'indennità sostitutiva del preavviso ha natura risarcitoria e non retributiva, anche quando su tale indennità sono dovuti i contributi previdenziali.

L'occasione è buona per ricapitolare tutto quello che c'è da sapere sul preavviso.

Il preavviso

Nel rapporto di lavoro il danno di una improvvisa interruzione dello stesso, sia per dimissioni che per licenziamento, è evidente sia per l'azienda che per il lavoratore: la prima si trova costretta all'improvviso a dover rimpiazzare il dipendente dimissionario mentre il lavoratore licenziato deve avere la possibilità di trovare altra occupazione.

Per limitare questi danni è, quindi, previsto dalla legge ([art. 2118 del Codice Civile](#)) e dai contratti di categoria l'obbligo di comunicare con anticipo la volontà di interrompere il rapporto di lavoro (preavviso).

Se questa comunicazione non avviene o è effettuata in modo parziale chi interrompe il rapporto è tenuto a corrispondere una somma a titolo d'indennizzo del danno provocato.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo il datore di lavoro deve concedere al lavoratore un congruo periodo di preavviso, durante il quale il rapporto di lavoro continua a svolgersi regolarmente (nel licenziamento per giusta causa il preavviso non è dovuto).

Anche il lavoratore che si dimette deve concedere al datore di lavoro un congruo preavviso (nelle dimissioni sorrette da giusta causa il lavoratore è esonerato dall'obbligo del preavviso, anzi ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso, in quanto esse sono equiparate ad un licenziamento ingiustificato).

In linea di massima il periodo di preavviso sarà tanto più lungo quanto maggiore sarà la professionalità che viene determinata dall'anzianità di servizio e riconosciuta dal livello d'inquadramento.

La durata del periodo di preavviso è regolata dai contratti collettivi, dagli usi o dall'equità.

Se il contratto non lo dispone, si ricorreva, per gli impiegati, a ciò che prevedeva una vecchia legge (la n. 1825 del 1924) che fissava il periodo di preavviso da un mese a due mesi, a seconda dell'anzianità di servizio maturato per gli impiegati direttivi e per i tecnici e da 15 giorni a 45 giorni per gli impiegati di concetto.

In genere i giorni di preavviso si intendono di calendario, e quindi devono essere compresi nel calcolo anche i giorni di riposo, ma in alcuni casi il contratto collettivo specifica che devono intendersi "effettivo lavoro".

E' possibile che le parti si mettano d'accordo per esonerarsi dall'obbligo di preavviso: succede spesso quando i contraenti intendano risolvere consensualmente il rapporto di lavoro. In questo caso, infatti, si presume che il rapporto di lavoro viene scisso per volontà delle parti e quindi nessun "risarcimento del danno" è dovuto.

Indennità sostitutiva del preavviso

L'indennità sostitutiva del preavviso è data in sostituzione della retribuzione quando il rapporto di lavoro si interrompe immediatamente; per la sua definizione occorre fare riferimento alle norme del diritto del lavoro.

L'indennità è assoggettata a contribuzione previdenziale, mentre dal punto di vista fiscale, essa costituisce reddito da assoggettare a tassazione separata, con la stessa aliquota determinata per la tassazione del trattamento di fine rapporto (art. 17 del Testo Unico delle Imposte sui redditi).

Ai fini del calcolo dei contributi l'indennità' sostitutiva del preavviso deve essere aggiunta all'ultimo periodo di paga, ma attribuita, ai fini dell'accredito dei contributi assicurativi a favore del lavoratore, al periodo cui essa si riferisce (delibera Consiglio di Amministrazione Inps n. 63 del 4/5/1973 e circolare n. 170/90).

Anche gli Assegni Nucleo Familiare sono interessati al preavviso non lavorato: essi devono essere corrisposti, in aggiunta alla indennità di mancato preavviso e in unica soluzione per tutta la durata dello stesso sino ad un massimo di 3 mesi (per i periodi eccedenti i tre mesi l'assegno viene corrisposto direttamente dall'INPS).

Calcolo dell'indennità sostitutiva

Secondo l'articolo 2121 del Codice Civile, l'indennità deve essere calcolata sulla base della retribuzione normalmente spettante al lavoratore al momento in cui la parte decide di interrompere il rapporto di lavoro.

All'interno della retribuzione parametro devono essere computati le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, le indennità sostitutive di mensa e di

alloggio e ogni altro compenso di carattere continuativo. In particolare, i giudici hanno stabilito che, per quanto riguarda l'alloggio, si deve considerare il canone di locazione pagato dal datore di lavoro. Al contrario, non devono essere considerati come elementi costitutivi della retribuzione i rimborsi spese.

Gli aumenti contrattuali, gli scatti di anzianità e ogni altro compenso non connesso alla produttività individuale del lavoratore devono essere inclusi nella base di calcolo della retribuzione.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità è calcolata sulla base della media di detti compensi negli ultimi tre anni o nel minor periodo in cui il lavoratore ha effettivamente svolto la propria attività.

Secondo la giurisprudenza, la formulazione dell'articolo 2121 c.c. privilegia una concezione onnicomprensiva della retribuzione, in cui deve essere incluso ogni compenso continuativo, obbligatorio e determinato. Tali caratteristiche devono essere valutate oggettivamente, al di là della dizione formale attribuita dai contratti collettivi a un determinato compenso, e pertanto il fatto che un accordo collettivo definisca un compenso come "non retributivo" non lo esclude comunque dalla retribuzione se questo ha carattere continuativo.

Decesso del lavoratore

Caso particolare è quello del decesso del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro. Il datore di lavoro è obbligato ad erogare l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 2118 C.C.).

Le spettanze retributive maturate dal lavoratore (retribuzione corrente, competenze di fine rapporto, trattamento di fine rapporto) fino alla data del decesso, in costanza di rapporto e non ancora liquidate, hanno natura diversa tra loro e sono destinate ad uno o più soggetti, secondo le norme sulla successione contenute nel Codice Civile.

Per consulenza personalizzata e presentazione di
eventuali domande

il Patronato INAS CISL è a tua disposizione.

Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina

