

## Calcolo indennità sostitutiva del preavviso

31 Dicembre 2020



Il datore di lavoro può decidere di licenziare il lavoratore senza rispettare il periodo di preavviso ma, in tal caso, dovrà erogargli un'indennità sostitutiva.

Hai ricevuto una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Nella comunicazione, c'è scritto che il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e che ti verrà corrisposta, insieme alle spettanze di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso. Vuoi sapere come si calcola questo emolumento e a quale somma avrai diritto.

Prima ancora che venisse introdotta la normativa di contrasto ai licenziamenti illegittimi, la tutela minima offerta al lavoratore in caso di licenziamento era costituita dal periodo di preavviso. Il datore di lavoro, infatti, salvo il caso del licenziamento per giusta causa, non può licenziare il lavoratore in tronco ma deve rispettare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo. In caso contrario, egli deve erogare al lavoratore un emolumento in denaro.

In questo articolo vedremo come effettuare il calcolo indennità sostitutiva del preavviso. Esiste un'apposita norma di legge in base alla quale nell'indennità di mancato preavviso devono essere conteggiati tutti gli emolumenti ricevuti in maniera continuativa dal lavoratore.

### Indice

- [1 Che cos'è il preavviso di licenziamento?](#)
- [2 Quanto dura il periodo di preavviso?](#)
- [3 Che succede se il datore di lavoro non rispetta il preavviso?](#)
- [4 Calcolo indennità sostitutiva del preavviso](#)

Che cos'è il preavviso di licenziamento?

L'obbligo del datore di lavoro di rispettare il periodo di preavviso in caso di licenziamento rappresenta la tutela di base offerta dal Codice civile al lavoratore in caso di licenziamento. In base a tale norma [1], il datore di lavoro che intenda recedere dal contratto deve comunicarlo al lavoratore con un congruo anticipo, rispettando il preavviso contrattuale previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

Il preavviso serve a permettere al lavoratore di programmare la propria esistenza futura alla luce della cessazione del rapporto di lavoro. Se non vi fosse il preavviso, infatti, il lavoratore si ritroverebbe da un momento all'altro privo di un lavoro e del relativo reddito.

### Quanto dura il periodo di preavviso?

La durata del preavviso di licenziamento non è fissa e uguale per tutti i rapporti di lavoro ma dipende dalle previsioni del Ccnl applicato al rapporto di lavoro. I contratti collettivi, solitamente, prevedono diverse durate del periodo di preavviso a seconda di una serie di elementi, tra cui:

- l'anzianità di servizio del lavoratore;
- la categoria legale;
- il suo livello di inquadramento.

Il lavoratore, caso per caso, deve quindi consultare la disposizione del contratto collettivo che disciplina il preavviso di licenziamento e verificare qual è la durata nel suo specifico caso.

### Che succede se il datore di lavoro non rispetta il preavviso?

Il datore di lavoro potrebbe avere interesse a cessare il rapporto di lavoro con effetto immediato, senza rispettare il periodo di preavviso previsto dal contratto. Ciò per una serie di ragioni. Innanzitutto, molti datori di lavoro non gradiscono continuare ad avere in azienda un lavoratore al quale è stato già comunicato il licenziamento. Il dipendente, infatti, potrebbe assumere comportamenti ritorsivi oppure mettersi in malattia per un lungo periodo.

In tali ipotesi, il datore di lavoro può licenziare il lavoratore con effetto immediato ed erogargli, al posto del preavviso, l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'unico caso in cui il datore di lavoro non è tenuto a rispettare il preavviso è il licenziamento per giusta causa [2]. In questo caso, infatti, il lavoratore pone in essere

un gravissimo inadempimento che non consente la prosecuzione nemmeno momentanea del rapporto di lavoro e il datore di lavoro può, dunque, recedere in tronco dal rapporto.

### Calcolo indennità sostitutiva del preavviso

Quando il datore di lavoro decide di licenziare il lavoratore in tronco e pagargli l'indennità sostitutiva del preavviso si pone la necessità di calcolare l'importo spettante al lavoratore.

La legge [3] prevede che, se non viene rispettato il preavviso, il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore un importo equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

In altre parole, se il preavviso di licenziamento è di due mesi, il lavoratore ha diritto ad un importo pari a due mesi di retribuzione.

Ma quali voci vanno incluse nel calcolo? Esiste una specifica disposizione legislativa [4] in base alla quale l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere calcolata computando (oltre, ovviamente, alla retribuzione fissa) le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di mero rimborso spese.

Se il lavoratore è retribuito, in tutto o in parte, con provvigioni, con premi di produzione o compartecipazioni, l'indennità di mancato preavviso è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Ne consegue che concorrono al computo dell'indennità sostitutiva del preavviso non solo la retribuzione ma anche ogni altro emolumento che è stato corrisposto al lavoratore con carattere continuativo e la media dei bonus e dei premi di produzione percepiti negli ultimi 3 anni.

L'indennità di mancato preavviso può essere calcolata seguendo la seguente formula:

- $(\text{retribuzione mensile}) \times (\text{numero di mensilità previste dal contratto}) / 12 + \text{media mensile dei bonus degli ultimi 36 mesi.}$

[1] Art. 2118 co. 1 cod. civ.

[2] Art. 2119 co. 1 cod. civ.

[3] Art. 2118 co. 2 cod. civ.

[4] Art. 2121 cod. civ.

( da [www.laeggepertutti.it](http://www.laeggepertutti.it) )