

Contratti di lavoro

Recedibilità dal lavoro a termine: risarcimento e obblighi di trasparenza

Bruno Olivieri e Fabio Perrone - Consulenti del lavoro

Il *recesso ante tempus* dal rapporto a tempo determinato è ammesso se **consensualmente pattuito** tra le parti contraenti, alternativamente nelle **ipotesi di giusta causa** (1) o per **impossibilità sopravvenuta** della prestazione lavorativa.

In tutte le **circostanze diverse** dalle suddette il recesso si considera **"non giustificato"** e, pertanto, lesivo degli interessi contrattualmente stabiliti in sede assunzione, con un diritto al **risarcimento del danno** per la parte che subisce l'annullamento del vincolo contrattuale.

Inoltre, il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il **D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104** (c.d. "*Decreto Trasparenza*"), con il quale è stata data attuazione alla Direttiva Ue 2019/1152 del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

L'**art. 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152** e smi (2), prevedendo l'obbligo datoriale, sia pubblico che privato, di **comunicare al lavoratore** una serie di **dettagliate informazioni**, tra le quali, per quanto qui interessa, «la **procedura, la forma e i termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore» (*lett. m*).

Le osservazioni che seguono intendono concentrarsi sui riflessi del citato decreto rispetto al recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con l'obiettivo di proporre alcune **riflessioni** che possano avere una loro validità e **utilità pratica** prima di **redigere lo schema di informativa**. Non di rado, infatti, ci si imbatte in software gestionali che, nella loro indubbia capacità di restituire nell'imme-

diato tutte le nuove voci richieste, quale risultato di un'operazione di query nelle rispettive banche dati, finiscono per fornire informative automatizzate apparentemente complete che scontano tuttavia una carenza di ragionamento e consapevolezza rispetto alle situazioni concrete a scapito dell'esatto assolvimento degli obblighi di cui all'art. 1, commi da 1 a 4, del D.Lgs. n. 152/1997.

Preavviso e informativa al lavoratore

In deroga al principio generale secondo cui i contratti possono essere risolti solo per mutuo consenso, il Legislatore, originariamente, ha dettato regole simmetriche di libera recedibilità dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia ad iniziativa del datore di lavoro (licenziamento) sia ad iniziativa del lavoratore (dimissioni). L'**art. 2118 c.c.**, tuttora, riconosce ad entrambi la possibilità di recedere con il solo obbligo del preavviso nei termini e nei modi previsti dalla contrattazione collettiva (in ragione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio), dagli usi o secondo equità.

Il **preavviso** assolve quindi alla specifica funzione di attenuare le conseguenze pregiudizievoli dell'improvvisa cessazione del rapporto per la parte che subisce l'iniziativa del recesso: al lavoratore licenziato di fruire di un periodo retribuito per cercare una nuova occupazione e al datore, cui vengono notificate le dimissioni, di provvedere alla riorganizzazione del fattore lavoro mediante eventuale sostituzione del dimissionario, con differimento dell'effettiva estinzione del rap-

(1) Art. 2119 c.c. «Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non con-

sentia la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto».

(2) Articolo sostituito dall'art. 4, comma 1, *lett. a)*, D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104.