

Avv. Vincenzo Bottino  
Consulente legale Anaao Assomed

# Il preavviso di dimissioni

**Negli ultimi anni, le riforme del pubblico impiego hanno reso più difficoltoso il ricorso all'istituto della mobilità volontaria in ambito sanitario (v. art. 4, co. 1, DL 90/2014 convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114), abrogando le più favorevoli disposizioni contrattuali di settore e rendendo irrealizzabile il trasferimento del dirigente tra aziende del Ssn senza il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza**

**Tutto ciò, unito alla grave riduzione degli organici**, alla crescente faticosità del lavoro medico e alle difficoltà a ottenere un'aspettativa per svolgere incarichi esterni, hanno incoraggiato sempre più i dirigenti sanitari a ricorrere all'istituto delle dimissioni volontarie per cambiare azienda o per fuoriuscire dal sistema pubblico in favore di quello privato.

Sotto un profilo negoziale, le dimissioni hanno natura di atto unilaterale recettizio. Ciò significa che producono effetti dal momento in cui sono portate a conoscenza del destinatario, a prescindere dall'accettazione di quest'ultimo. Stante la natura recettizia, le dimissioni possono essere revocate dal dirigente solo se la parte che le ha ricevute, ossia l'azienda, accetta espressamente o tacitamente la relativa revoca, consentendo, quindi, l'eventuale prosecuzione del contratto.

Trattandosi di atto idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, trova applicazione il principio generale di cui all'art. 2118 cod. civ. secondo cui le dimissioni volontarie, salvo che non ricorra una giusta causa, devono essere presentate rispettando un termine di preavviso stabilito dalla normativa contrattuale (*"ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità"*).

Il preavviso ha la funzione di evitare, alla parte destinataria del recesso, le conseguenze pregiudizievoli derivanti dall'immediata cessazione del rapporto, consentendo al datore di lavoro di reperire un sostituto del lavoratore dimissionario e a quest'ultimo, in caso di licenziamento, di trovare un'altra occupazione senza essere privato improvvisamente delle tutele economiche e contrattuali.

La disciplina collettiva della dirigenza medica e sanitaria stabilisce che le dimissioni del dirigente assunto a tempo indeterminato devono essere presentate, mediante comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di tre mesi, che decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese (v. art. 104, commi 2 e 3 e art. 105, co. 3, CCnl 19.12.2019). In caso di contratto a tempo determinato, il termine di preavviso è rapportato alla durata del rapporto ed è pari a un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni con riduzione alla metà del computo finale, ma non può comunque superare il limite massimo di 15 giorni (cfr. art. 109, co. 4).

Qualora le dimissioni siano presentate con maggiore anticipo rispetto ai tempi previsti, il periodo di preavviso va individuato computando a ritroso il relativo termine a partire dalla data indicata dal lavoratore come data di cessazione del rapporto.

La normativa a tutela della maternità prevede un'eccezione alla regola generale del preavviso, stabilendo che la lavoratrice non è tenuta a fornire il preavviso se le dimissioni avvengono dopo l'inizio della gravidanza ed entro il primo anno di vita del bambino (v. art. 55 del D.lgs. n. 151/2001). In tal caso, le dimissioni, per essere efficaci, dovranno essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Ugualmente, non è necessario dare alcun preavviso, se il recesso del dirigente avviene una volta decorsa la metà del periodo di prova ed entro la scadenza di quest'ultimo (v. art. 12, co. 5, CCNL 19.12.2019). In tale finestra temporale, infatti, le parti sono libere di recedere dal contratto senza dover rispettare alcuna tempistica.

Fatte salve le precedenti ipotesi (alle quali si aggiunge, come accennato, la giusta causa di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c.), il lavoratore che non rispet-

ta i termini di preavviso di dimissioni è tenuto a corrispondere al datore di lavoro un'indennità sostitutiva dello stesso. Al riguardo, il contratto collettivo stabilisce che la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del termine di preavviso, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda, in particolare, ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, fatta salva comunque la possibilità di esercitare altre azioni per il recupero del credito (art. 104, co. 4, Ccnl 19.12.2019).

Il preavviso di dimissioni, così come regolato dal contratto, è da intendersi come un periodo lavorato, durante il quale il rapporto resta giuridicamente attivo a tutti gli effetti, ivi inclusa la maturazione dell'anzianità. Ciò significa, tuttavia, che i periodi di malattia, infortunio, congedo o aspettativa sopravvenuti, sospendono il decorso del preavviso, con la conseguenza che il relativo termine andrà prorogato in misura corrispondente.

A sottolineare l'importanza della natura lavorata del preavviso, e quindi della sua efficacia reale, il contratto prevede espressamente che durante tale periodo non può avvenire l'assegnazione delle ferie (art. 104, co. 6, del Ccnl 19.12.2019). Tale regola generale, però, può essere derogata dall'azienda, la quale potrebbe avere interesse a consentire la fruizione delle ferie maturate dal dirigente anche durante il preavviso riducendone la durata complessiva, onde evitare il rischio di vedersi costretta a monetizzare le stesse alla scadenza del rapporto. Il contratto collettivo ammette, infatti, la facoltà per la parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere lo stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte (art. 104, comma 5, CCNL 2019).