

La durata del preavviso nelle dimissioni del lavoratore, tra autonomia individuale e limiti di sistema

di F. Capurro - 25 febbraio 2026

1. Il caso e il perimetro d'indagine

La sentenza del Tribunale di Tivoli del 13 novembre 2025 (est. Ottoni) si inserisce nell'articolato dibattito sulla legittimità delle **clausole individuali** che prevedono un prolungamento del termine di preavviso di dimissioni del lavoratore rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

Il caso trae origine da un rapporto di lavoro nel quale le parti avevano pattuito una durata del preavviso sensibilmente più ampia rispetto a quella prevista dal contratto collettivo applicabile, accompagnata dal riconoscimento di un corrispettivo economico in favore del lavoratore.

A fronte delle dimissioni rassegnate senza il rispetto del termine convenzionale, il datore di lavoro aveva azionato le conseguenze economiche previste dalla clausola, sostenendone la piena legittimità sul presupposto della sua accettazione negoziale e della presenza di una controprestazione.

La questione sottoposta al giudice investe un profilo centrale: se, e a quali condizioni, l'autonomia individuale possa incidere sulla durata del termine di preavviso per le dimissioni, spingendosi oltre la soglia fissata dalla disciplina collettiva, senza trasformare tale estensione in una **compressione** sostanziale della libertà di recesso.

Non si tratta soltanto di stabilire se un termine più lungo sia in sé ammissibile, ma di verificare se l'assetto complessivo della pattuizione risulti coerente con la **funzione** propria dell'istituto, avuto riguardo alla durata del vincolo, alla struttura del corrispettivo e alla posizione delle parti. Funzione che non è quella di 'fidelizzare' il lavoratore né di costruire barriere all'uscita dal rapporto.

Il preavviso opera piuttosto come **strumento di governo** della transizione, destinato ad attenuare gli effetti pregiudizievoli della cessazione per la parte che subisce il recesso. La sua funzione, variabile a seconda che il recesso provenga dal datore di lavoro o dal lavoratore, resta comunque ancorata a un equilibrio essenziale: consentire la riorganizzazione dell'impresa o il reperimento di una nuova occupazione, senza tradursi in una compressione impropria della libertà di scelta dell'altra parte.

Sul punto, mi sia consentito rinviare a [F. CAPURRO, "Davvero il preavviso offerto in servizio può essere legittimamente rinunciato dalla parte receduta?"](#), in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti 19 maggio 2024, nel quale ho evidenziato come questa funzione "di passaggio" rischi di essere snaturata quando l'istituto viene utilizzato al di fuori del suo perimetro fisiologico, perdendo la sua natura di strumento di regolazione dell'uscita dal rapporto.

2. Il quadro normativo

Il preavviso si colloca all'interno di una trama normativa che ne disciplina durata, modalità e funzione attraverso un sistema di rinvii e gerarchie.

In questa prospettiva, l'art. 2118 c.c. stabilisce che 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*”. La disposizione non fissa la durata del preavviso, ma individua le sedi deputate a determinarla, rinviando in via primaria alla contrattazione collettiva e solo in via sussidiaria agli usi e all'equità. Si tratta, dunque, di una **norma sulle fonti**.

Nel quadro così delineato si colloca la disciplina contenuta nel R.D.L. n. 1825/1924, relativa agli impiegati. L'art. 10 fissa termini di preavviso differenziati in funzione della categoria e dell'anzianità, prevedendo, in caso di mancato preavviso, un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente al periodo non osservato; l'art. 14 estende tali termini anche al recesso dell'impiegato, con obbligo indennitario in difetto.

Il ruolo di tale disciplina è chiarito dall'art. 98 disp. att. c.c., che ne circoscrive l'applicazione ai soli casi in cui manchi una disciplina collettiva o questa non risulti più favorevole. La normativa del 1924 opera, dunque, come disciplina residuale di chiusura del sistema, non già come parametro inderogabile o sovraordinato rispetto alla contrattazione collettiva.

La giurisprudenza di legittimità ha valorizzato questo assetto. In particolare, Cass. civ., sez. lav., 12 marzo 2015, n. 4991, muovendo dal rinvio dell'art. 2118 c.c. alla contrattazione collettiva per la determinazione del termine di preavviso, riconosce che la disciplina collettiva costituisce il **parametro ordinario** di regolazione del preavviso, fermo restando che la relativa durata può essere derogata dall'autonomia individuale in relazione a finalità meritevoli di tutela e a condizioni di maggior favore per il lavoratore.

In tale contesto si collocano anche quei contratti collettivi che riconoscono spazi di intervento all'autonomia individuale, come nel caso del CCNL del Credito, che prevede per le dimissioni un termine di preavviso pari a un mese, “*salvo diverso termine concordato*”. Come vedremo una simile previsione non può tuttavia essere intesa come un'autorizzazione “in bianco” alla deroga individuale.

In linea generale, secondo la giurisprudenza prevalente, nel coordinamento tra le fonti, l'autonomia individuale può operare solo entro i confini tracciati dagli artt. 2077 c.c., ossia nell'ambito di una modifica *in melius*.

Un distinto e ulteriore ambito, infine, è rappresentato dalle ipotesi in cui il prolungamento del termine di preavviso derivi dalla contrattazione collettiva di secondo livello (c.d. ‘di prossimità’).

In tale prospettiva assume rilievo l'art. 8 del DL 13 agosto 2011, n. 138, (conv. con modif. in L. 148/2011), che ha attribuito alla contrattazione aziendale o territoriale un potere derogatorio in alcuni ambiti, comprensivo anche delle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro. Tale potere non si fonda su una logica di libera disponibilità dell'istituto, ma è subordinato al perseguimento di finalità tipizzate dal legislatore, quali l'incremento della competitività, dell'efficienza organizzativa e della qualità dei contratti di lavoro, oltre che al rispetto del diritto unionale. La legittimità della deroga è pertanto condizionata alla sua funzionalizzazione a obiettivi di interesse collettivo espressamente individuati nell'accordo.

Ne consegue che anche l'intervento sul termine di preavviso per le dimissioni introdotto dalla contrattazione di secondo livello deve essere valutato nell'ambito dell'assetto complessivo delineato dall'accordo, verificandone la coerenza funzionale e la proporzionalità rispetto al sacrificio imposto al lavoratore. In questo senso si colloca Trib. Milano, 12 giugno 2014 (est. Scarzella), che ha ritenuto legittimo il prolungamento del preavviso in quanto inserito in un accordo aziendale funzionalizzato alla continuità organizzativa e assistito da un corrispettivo economico adeguato.

3. Gli orientamenti di giurisprudenza

La giurisprudenza ha più volte affermato che la legittimità delle clausole individuali di prolungamento del preavviso per le dimissioni dipende dalla loro capacità di realizzare un assetto complessivo non peggiorativo per il lavoratore, sorretto da una funzione economico-sociale equilibrata e, in particolare, dall'esistenza di una specifica e adeguata controprestazione.

Un primo approdo sistematico è rappresentato da Cass. civ., sez. lav., 12 marzo 2015, n. 4991 (in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, 1019, con nota di F. RAVELLI, "Autonomia individuale e patto di prolungamento del preavviso di dimissioni"), che ha ritenuto valida la clausola individuale di prolungamento del preavviso anche in assenza di una espressa autorizzazione collettiva, purché sorretta da un reale **sinallagma**.

La Corte afferma che la deroga è ammissibile solo ove il maggior vincolo sia compensato da un vantaggio economico o professionale idoneo a **riequilibrare** la posizione del lavoratore. In tal caso, la giurisprudenza esclude la nullità ex art. 2077 c.c. e riconosce efficacia alla clausola anche ai fini dell'indennità sostitutiva.

Nella stessa linea si collocano Cass 15 settembre 2016, n. 18122, che conferma la legittimità di un preavviso di dodici mesi pattuito a fronte di un avanzamento di livello e di un assegno *ad personam*, e Cass. 18 luglio 2018, n. 19080, che ribadisce come la validità della clausola sia subordinata all'esistenza di un **vantaggio** effettivo e specificamente collegato all'**aggravamento** del vincolo. In assenza di tale corrispettività, la pattuizione si risolve in una deroga peggiorativa rispetto alla disciplina collettiva, con conseguente violazione dell'art. 2077 c.c. e impossibilità di fondare pretese risarcitorie per mancato preavviso.

La giurisprudenza ha altresì chiarito che la mera **unilateralità** della clausola, di per sé, non determina l'illegittimità del patto di prolungamento del preavviso di dimissioni. In tal senso Cass. 12 marzo 2015, n. 4991; Cass. 15 settembre 2016, n. 18122 e Cass. 18 luglio 2018, n. 19080.

Interessanti sono anche Trib. Bologna, 1° settembre 2008 (est. Marchesini), in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2009, 1, 209, con nota di F. CAPURRO e A. ROTA, "A proposito di prolungamento del preavviso di dimissioni mediante accordi individuali nel settore del credito" e Trib. Udine, 30 luglio 2020 (est. Vitulli), che valorizzano la unilateralità tra gli indici di possibile squilibrio, ma sempre in combinazione con la lunghezza del termine e con l'insufficienza della controprestazione.

In generale ammettono l'utilizzabilità di simili clausole, purché nel rispetto dell'equilibrio contrattuale, C. ZOLI, "Clausole di fidelizzazione e rapporto di lavoro", in *RIDL*, 2003, I,

449 ss.; M. RUSSO, “*Problemi e prospettive nelle politiche di fidelizzazione del personale*”, Milano, 2004 e F. RAVELLI, “*Autonomia individuale e patto di prolungamento del preavviso di dimissioni*”, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, 1019.

Un ulteriore ambito di riflessione e criterio interpretativo utilizzato dalla giurisprudenza è il parallelismo con l’art. 2125 c.c. in materia di **patto di non concorrenza**. Il prolungamento convenzionale del preavviso e il patto di non concorrenza risultano infatti assimilabili sotto il **profilo funzionale**, in quanto entrambi incidono sulla libertà del lavoratore di disporre del proprio futuro professionale. In entrambe le ipotesi, l’ordinamento ammette tale compressione solo se sorretta da una controprestazione congrua e proporzionata.

Su questa linea si pone Cass. 10 novembre 2015 n. 22933, secondo la quale il patto di prolungamento, quando è sostenuto da un corrispettivo solo formale e mira a trattenere il lavoratore o a limitarne le possibilità di concorrenza, è nullo perché persegue l’interesse tipico del patto di non concorrenza eludendone la disciplina. Questa lettura mette sullo stesso piano funzionale le due figure: entrambe incidono sul potere di recesso e sull’accesso del lavoratore a nuove occasioni professionali; per entrambe l’ordinamento richiede una controprestazione congrua, proporzionata al sacrificio e non meramente simbolica.

In dottrina, P. ICHINO, *Il Contratto di Lavoro*, Vol. III, in Trattato di Diritto Civile e Commerciale, Milano 2003, pp. 391 ss., sostiene che le clausole che vincolano soltanto il recesso del lavoratore siano valide solo se condizionate alla previsione di un congruo compenso, in analogia con l’art. 2125 c.c.

4. Il “silenzioso presidio” dell’art. 2118 c.c.

A tale impostazione può tuttavia affiancarsi una breve riflessione di carattere sistematico.

L’art. 2118 c.c., come si è detto, è una norma sulle fonti. Essa non determina direttamente la durata del preavviso, ma individua in modo espresso le sedi deputate a disciplinarla, richiamando le norme corporative, gli usi e, in via residuale, l’equità.

La scelta del legislatore di ancorare la determinazione del preavviso a fonti nominate risponde all’esigenza di sottrarre un istituto particolarmente delicato alla libera disponibilità delle parti. La sua regolazione è così affidata a meccanismi ritenuti capaci di esprimere un punto di equilibrio tra interessi contrapposti.

In questa prospettiva, la centralità della contrattazione collettiva appare evidente: essa costituisce il luogo privilegiato di composizione degli interessi delle parti sociali; gli usi, quando operanti, rappresentano anch’essi una fonte equilibrata e consolidata; l’equità, infine, rinvia alla valutazione del giudice quale strumento di correzione del singolo caso concreto.

Alla luce di tale assetto non appare affatto eccentrico interrogarsi sulla possibilità di un **limite normativo intrinseco** alla derogabilità individuale del preavviso, anche in presenza del principio di derogabilità *in melius* delle fonti collettive previsto dall’art. 2077 c.c.

L’impressione è infatti che l’art. 2118 c.c. operi come un presidio strutturale contro l’utilizzo dell’autonomia individuale per costruire, attraverso l’allungamento del preavviso, vincoli di permanenza tali da svuotare l’equilibrio fissato dalla disciplina collettiva e dall’equità giudiziale.

Parte della dottrina esclude clausole del tipo discusso. Sul punto VALLEBONA, “*Preavviso di dimissioni e accordi individuali*”, in *Lav. giur.* 2001, 1120, ritiene sempre in violazione di norma imperativa l’accordo individuale che estenda il termine di durata stabilito dalla contrattazione collettiva, ammettendo esclusivamente una riduzione convenzionale del periodo di preavviso.

Tale apparente tensione potrebbe forse ricomporsi considerando che il richiamo all’equità quale fonte residuale riporta comunque la verifica dell’equilibrio dell’assetto pattizio alla valutazione del giudice. È, in fondo, la medesima operazione che la giurisprudenza compie oggi nel vagliare la legittimità dei patti individuali di prolungamento del preavviso: un controllo sostanziale di meritevolezza ed equilibrio, coerente con la funzione dell’istituto e con i limiti strutturali dell’autonomia privata nel diritto del lavoro.

5. L’indagine del Tribunale di Tivoli

La sentenza del Tribunale di Tivoli si colloca nel solco dell’orientamento giurisprudenziale che ammette, in astratto, la possibilità di patti individuali di prolungamento del termine di preavviso per le dimissioni rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

In questa prospettiva, il Tribunale di Tivoli compie un passo ulteriore, calando il criterio dell’effettiva corrispettività nel concreto tenore della pattuizione derogatoria individuale. La clausola richiama, con formula di evidente matrice giurisprudenziale, il vantaggio per il lavoratore rappresentato dal **computo integrale** del periodo “*agli effetti della indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute*”. Proprio su questo terreno la decisione è eloquente: il giudice esclude che tali elementi possano assumere una effettiva portata negoziale, osservando che il periodo di preavviso lavorato è “*ordinariamente computato ai fini dell’anzianità professionale, con ogni conseguenza in termini di maturazione di connessi benefici retributivi e di carriera*”, sicché non può essere elevato a corrispettivo di un vincolo più gravoso.

Analogamente, il generico riferimento a un miglioramento del “*regime di tutela della salute*” è stato ritenuto privo di contenuto specifico, in assenza di richiamo a concrete misure aggiuntive (come coperture assicurative o strumenti di welfare aziendale) idonee a qualificarsi come controprestazione ulteriore.

Il giudice richiama, inoltre, il filone inaugurato da Cass. 10 novembre 2015, n. 22933, sottolineando come l’assenza di corrispettività possa trasformare il patto di prolungamento del preavviso in un vero e proprio “*patto di non concorrenza anticipato e privo di corrispettivo*”, e dunque in una clausola in contrasto con la disciplina legale.

È proprio questo rischio di slittamento funzionale – dall’ordinaria regolazione dell’uscita dal rapporto alla costruzione di una barriera all’accesso a nuove opportunità professionali – a giustificare, nel caso di specie, la conclusione di nullità. La clausola si risolve infatti in una deroga *in peius* della disciplina collettiva, rilevante ex art. 2077 c.c.

La pronuncia è interessante per il criterio di valutazione adottato. Il Tribunale sposta l’asse dell’indagine dalla validità formale della clausola alla meritevolezza concreta dell’assetto pattizio, verificata alla luce della funzione propria del preavviso e della sua incidenza effetti-

va sull'equilibrio del rapporto. La clausola è esaminata non isolatamente, ma nella sua coerenza funzionale rispetto all'istituto cui inerisce.

Il fulcro argomentativo è rappresentato dalla verifica del carattere sinallagmatico della pattuizione. L'allungamento del termine di preavviso è ritenuto legittimo solo se assistito da una controprestazione effettiva, specifica e causalmente collegata all'aggravamento del vincolo imposto al lavoratore; di qui il netto ridimensionamento di ogni richiamo a effetti "fisiologici" del rapporto, incapaci, da soli, di riequilibrarne il sacrificio.

Su questa strada, nell'ambito del controllo sostanziale dell'equilibrio contrattuale – che restituisce centralità alla funzione del preavviso come strumento di governo dell'uscita dal rapporto e non come barriera all'esercizio del recesso – la valutazione dovrà toccare diversi fattori: la durata del vincolo rispetto a standard collettivi; l'entità e la natura del corrispettivo; il collegamento causale tra corrispettivo e restrizione; l'eventuale bilateralità della deroga; la particolarità della mansione nell'ambito dell'impresa; gli investimenti nella formazione e la presenza di altre clausole accessorie, come ad esempio il patto di non concorrenza.

6. Le conseguenze dell'inadempimento del lavoratore

In caso di mancato rispetto del termine di preavviso da parte del lavoratore, l'indennità sostitutiva dovuta al datore di lavoro è commisurata alla retribuzione che sarebbe maturata nel periodo non lavorato.

La quantificazione avviene secondo il criterio del "lordo per netto". Il credito ha natura retributiva ed è determinato al lordo, ma il suo soddisfacimento avviene, di regola, mediante compensazione con le competenze di fine rapporto (se capienti), nei limiti del netto disponibile.

Come affermato da Cass. 6 agosto 2015, n. 16527, il lavoratore che recede senza rispettare il preavviso esercita un **diritto potestativo** e non commette un **inadempimento**. L'indennità assolve così una funzione **indennitaria**, volta ad attenuare le conseguenze economiche della cessazione improvvisa del rapporto, e non a sanzionare il recesso.

Ne deriva l'inapplicabilità e l'inutilizzabilità dell'istituto della **clausola penale** e l'esclusione di meccanismi di riduzione per asserita eccessività delle conseguenze economiche derivanti dall'inadempimento.

7. Conclusioni

La pronuncia del Tribunale di Tivoli non introduce soluzioni di rottura, ma conferma un metodo di giudizio ormai imprescindibile: il controllo sostanziale dell'equilibrio dell'assetto pattizio.

Nel diritto del lavoro, infatti, l'autonomia individuale è costantemente vigilata dalla funzione degli istituti e dai limiti strutturali del sistema delle fonti.

In questa prospettiva, il preavviso continua a operare come presidio della libertà di recesso e come strumento di governo della transizione lavorativa, ammettendo deroghe solo finché esse restino strumenti di regolazione e non diventino fattori di compressione o di elusione.

Filippo Capurro, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Tivoli, 13 novembre 2025, n. 1488](#)