DIMISSIONI E PREAVVISO PIÙ LUNGO. COME FARE?

scritto da goal | 10 Aprile 2026



di Carlo Marinelli*

La questione della legittimità delle clausole individuali che prevedono un termine di preavviso per le dimissioni superiore a quello stabilito dalla contrattazione collettiva costituisce uno dei terreni più delicati e controversi del diritto del lavoro contemporaneo.

Da un lato vi è l'interesse dell'impresa a trattenere risorse qualificate e a garantirsi il tempo necessario per una riorganizzazione efficace; dall'altro la libertà del lavoratore di disporre del proprio futuro professionale senza vincoli eccessivi. La recente sentenza del Tribunale di Tivoli n. 1488 del 13 novembre 2025 (est. Ottoni) offre l'occasione per fare il punto su un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, che ammette in astratto tali pattuizioni ma ne sottopone la validità a rigorosi controlli di meritevolezza. Per comprendere i limiti entro cui può operare l'autonomia individuale in questa materia occorre partire dall'art. 2118 c.c., che 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 direttamente 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, come correttamente osservato in dottrina, di una "norma sulle fonti" che risponde all'esigenza di sottrarre un istituto particolarmente delicato – che incide

sulla libertà di recesso – alla libera disponibilità delle parti individuali. La scelta del legislatore di ancorare la determinazione del preavviso a fonti nominate (contrattazione collettiva, usi, equità giudiziale) tradisce la volontà di affidarne la regolazione a meccanismi ritenuti capaci di esprimere un punto di equilibrio tra interessi contrapposti, piuttosto che alla volontà del singolo datore di lavoro e del singolo lavoratore, strutturalmente squilibrata in termini di potere contrattuale.

Nonostante questa impostazione sistematica che valorizza la contrattazione collettiva quale sede privilegiata di determinazione del preavviso, la giurisprudenza di legittimità ha da tempo riconosciuto margini di operatività all'autonomia individuale. Già con Cass. civ., Sez. L, n. 3741 del 9 giugno 1981, la Suprema Corte aveva affermato che è possibile per le parti concordare un periodo di preavviso più ampio di quello previsto dal CCNL, purché nei limiti consentiti dalla contrattazione collettiva stessa. Tale orientamento è stato successivamente confermato da Cass. n. 17817 del 7 settembre 2005, che ha riconosciuto al lavoratore subordinato la facoltà di disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, vincolandosi ad una durata minima del preavviso dietro previsione di un obbligo risarcitorio nei confronti di controparte per il caso di violazione del relativo patto. Nella stessa linea si collocano Cass. n. 18547 del 20 agosto 2009 e Cass. n. 17010 del 25 luglio 2014, che ribadiscono come le pattuizioni individuali volte a disciplinare il preavviso siano legittime, fermi i limiti posti dalla contrattazione collettiva: il preavviso non può essere escluso né abbreviato rispetto a quanto previsto dal CCNL, mentre è ammesso un periodo più ampio. La vera svolta nella giurisprudenza di legittimità si registra con Cass. civ., Sez. L, n. 4991 del 12 marzo 2015, che introduce un criterio qualitativo di controllo delle clausole individuali di prolungamento del preavviso. La Corte afferma che tali clausole sono legittime solo ove sorrette da un reale sinallagma: il maggior vincolo deve

essere compensato da un vantaggio economico o professionale idoneo a riequilibrare la posizione del lavoratore. La decisione muove dall'art. 2118 c.c. e dal rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione del termine di preavviso, riconoscendo che la disciplina collettiva costituisce il parametro ordinario di regolazione, fermo restando che la relativa durata può essere derogata dall'autonomia individuale solo "in relazione a finalità meritevoli di tutela e a condizioni di maggior favore per il lavoratore". In assenza di tale contrappeso, la pattuizione si risolve in una deroga peggiorativa rispetto alla disciplina collettiva, con conseguente violazione dell'art. 2077 c.c. che vieta deroghe *in peius* della contrattazione collettiva. Tale orientamento viene ribadito e sviluppato da Cass. n. 18122 del 15 settembre 2016, 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 da Cass. n. 19080 del 18 luglio 2018, secondo cui la validità della clausola è subordinata all'esistenza di un vantaggio effettivo e specificamente collegato all'aggravamento del vincolo.

Di particolare interesse è l'elaborazione operata da Cass. n. 22933 del 10 novembre 2015, che istituisce un parallelismo funzionale tra il prolungamento convenzionale del preavviso e il patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 C.C. Secondo la Corte, quando il patto di prolungamento è sostenuto da un corrispettivo solo formale e mira a trattenere il lavoratore o a limitarne le possibilità di concorrenza, esso è nullo perché persegue l'interesse tipico del patto di non concorrenza eludendone la disciplina vincolistica. Il ragionamento è lineare: prolungamento del preavviso e patto di non concorrenza risultano 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 al sacrificio imposto. Quando il corrispettivo è meramente simbolico o inesistente, la clausola di prolungamento si trasforma in un patto di non concorrenza mascherato e privo delle garanzie di legge, con conseguente nullità.

La giurisprudenza ha progressivamente chiarito quali vantaggi possano considerarsi idonei a sorreggere un patto di prolungamento del preavviso. Un primo requisito è quello della specificità: il vantaggio deve essere espressamente pattuito in connessione con l'imposizione del vincolo più lungo, non potendo consistere in benefici generici o fisiologici del rapporto di lavoro. È quanto emerge chiaramente dalla già citata sentenza del Tribunale di Tivoli n. 1488/2025, che ha dichiarato nullo un patto di prolungamento a 18 mesi (contro i 90 giorni del CCNL) fondato sul presunto riconoscimento del "computo dell'intero periodo agli effetti dell'indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera". Il Giudice ha osservato che il periodo di preavviso lavorato è ordinariamente computato ai fini dell'anzianità professionale, sicché tale previsione "non può ritenersi un corrispettivo o controprestazione negoziale rispetto al maggior vincolo", trattandosi di un effetto fisiologico del rapporto. Analogamente, è stata ritenuta priva di contenuto specifico la generica formula relativa al miglioramento del "regime di tutela della salute", in assenza di riferimenti concreti a coperture assicurative o misure di welfare aziendale aggiuntive rispetto a quelle ordinarie. I vantaggi ritenuti idonei dalla giurisprudenza comprendono invece: avanzamenti di livello e qualifica; assegni ad personam o superminimi individuali significativi; benefit aziendali specifici e quantificabili (auto di categoria superiore, polizze assicurative, stock option); investimenti formativi straordinari con certificazioni professionali; incrementi

retributivi strutturali collegati causalmente al patto.

La giurisprudenza ha individuato una serie di fattori da valutare complessivamente per verificare la legittimità della clausola di prolungamento. La durata del vincolo: un termine eccessivamente lungo (come i 18 mesi del caso deciso dal Tribunale di Tivoli) costituisce un primo indice di possibile squilibrio, specie se rapportato agli standard di settore. La natura della mansione: la particolarità del ruolo, la difficoltà di sostituzione, il possesso di competenze strategiche o riservate possono giustificare un termine più lungo, purché accompagnato da adeguato corrispettivo. Gli investimenti formativi: l'impresa che abbia sostenuto investimenti significativi nella formazione specialistica del lavoratore ha un interesse meritevole a un preavviso più lungo, che consenta di ammortizzare tali costi o di trasferire le competenze. Il collegamento causale: deve esistere un nesso evidente e documentato tra il vantaggio riconosciuto e l'imposizione del vincolo, risultante dalle clausole contrattuali o dalla sequenza temporale delle pattuizioni.

Sul piano operativo, l'orientamento consolidato impone alle imprese che intendano pattuire termini di preavviso più lunghi di quelli collettivi di costruire clausole contrattuali che:

- individuino con precisione il vantaggio riconosciuto al lavoratore, evitando formule generiche o riferimenti a effetti fisiologici del rapporto;
- quantifichino economicamente il beneficio, in modo da consentire una verifica di proporzionalità rispetto al vincolo imposto;
- esplicitino il collegamento causale tra vantaggio e prolungamento, preferibilmente attraverso clausole di inscindibilità;

- prevedano, ove possibile, meccanismi di bilateralità o quantomeno di proporzionalità (ad esempio, termini più lunghi per entrambe le parti, o corrispettivi crescenti in funzione della durata effettiva del vincolo).

In assenza di tali accorgimenti, la clausola rischia di essere dichiarata nulla, con conseguente applicazione del termine di preavviso previsto dal CCNL e impossibilità per il datore di pretendere l'indennità sostitutiva per il periodo eccedente.

L'orientamento giurisprudenziale in materia di prolungamento convenzionale del preavviso per le dimissioni rappresenta un esempio di quel "controllo sostanziale dell'equilibrio contrattuale" che caratterizza il diritto del lavoro contemporaneo. Pur riconoscendo in astratto la possibilità di deroghe individuali, la giurisprudenza ne vigila costantemente l'esercizio, verificando che l'autonomia privata non si traduca in strumento di compressione della libertà di recesso o di elusione delle tutele collettive. Il preavviso continua così a operare come presidio della libertà di recesso e come strumento di governo della transizione lavorativa, ammettendo deroghe solo finché esse restino genuine manifestazioni di autonomia negoziale – sorretto da effettiva corrispettività – e non diventino fattori di soggezione del lavoratore mascherati da formule contrattuali apparentemente onerose ma sostanzialmente vuote. La sentenza del Tribunale di Tivoli n. 1488/2025, nel dichiarare nullo un patto fondato su presunte controprestazioni in realtà fisiologiche, conferma questo metodo e ne ribadisce l'attualità: nel diritto del lavoro, la libertà contrattuale non è un valore assoluto, ma trova il proprio limite nella funzione sociale degli istituti e nell'equilibrio sostanziale delle posizioni.

*Avvocato in Milano