

2114 c.c.). La norma in commento pone un **vincolo di destinazione** esclusivo alla funzione previdenziale e/o assistenziale dei fondi così istituiti dal datore di lavoro, i quali non possono essere aggrediti dai creditori dell'imprenditore o del lavoratore, pena l'**ineffettività** della tutela previdenziale.

§ 4 - Dell'estinzione del rapporto di lavoro

2118. Recesso dal contratto a tempo indeterminato. — Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato [c.c. 1373], dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [*dalle norme corporative*], dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso [*c.c. 1750, 2948, n. 5*].

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro [2751 *bis* n. 1, 2948; c.p.c. 545].

La norma disciplina l'ipotesi della libera recedibilità, secondo la quale ciascun contraente può recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di giustificazione (cd. **recesso ad nutum**), col solo limite del **preavviso**. Con l'introduzione della disciplina speciale sui licenziamenti ad opera della **l. n. 604/66** e dell'**art. 18 St. lav.**, tuttavia, l'area della libera recedibilità è stata ridotta al minimo: lavoratori in prova *ex art. 2096 c.c.*, lavoratori domestici, dirigenti. Tale disciplina speciale, tuttavia, può reputarsi in buona parte superata per effetto del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 che ha riscritto quasi completamente l'art. 18 dello St. Lav., disciplinando la nuova tipologia contrattuale di lavoro a tempo indeterminato cd. a tutele crescenti ed introducendo nuove regole sui licenziamenti. Se per la disciplina dei licenziamenti l'applicazione dell'articolo in oggetto è ormai solo residuale, **per le dimissioni rappresenta ancora la regola**. Il lavoratore, infatti, può recedere senza alcun obbligo di giustificazione e, tranne nel caso di dimissioni per giusta causa (art. 2119 c.c.), ha solo l'obbligo del preavviso.

2119. Recesso per giusta causa. — Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto [1373] prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato [2097], o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto [2103, 2244]. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore [2221] o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda [2111] (1).

Evoluzione normativa

(1) L'art. 376 d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, ha disposto la sostituzione del presente comma con il seguente testo: «Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.». Tale modifica, ai sensi dell'art. 389, comma 1, del medesimo d.lgs. entrerà in vigore decorsi diciotto mesi dalla data della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del presente decreto (15 agosto 2020).

La norma contiene la definizione di **giusta causa** di recesso. Si tratta di causa che non

consente nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto, pertanto, il rapporto di lavoro cessa **immediatamente** alla comunicazione del recesso. La definizione di giustificato motivo, invece, è contenuta nell'art. 3 della l. n. 604/66, il quale distingue il **giustificato motivo soggettivo** di licenziamento, quando vi sia da parte del lavoratore un «notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, dal **giustificato motivo oggettivo** di licenziamento, che deriva da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Giova peraltro ricordare che l'attuale disciplina contenuta nella legislazione speciale può reputarsi superata in buona sostanza per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 attuativo della l. 10 dicembre 2014, n. 183, che ha riscritto quasi completamente la disciplina contenuta nell'art. 18 dello St. Lav., ha introdotto una nuova tipologia contrattuale di lavoro a tempo indeterminato cd. a tutele crescenti e nuove regole sui licenziamenti.

2120. Disciplina del trattamento di fine rapporto. — In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento di cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile

(1)

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da atti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Evoluzione normativa

⁽¹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 18 marzo-5 aprile 1991, n. 142 (Gazz. Uff. 10 aprile 1991, n. 15 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'ottavo comma, lett. b) dell'art. 2120 c.c., come novellato dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297, nella parte in cui non prevede la possibilità di concessione dell'anticipazione in ipotesi di acquisto "in itinere" comprovato con mezzi idonei a dimostrarne l'effettività. Per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, vedi anche, l'art. 7, L. 8 marzo 2000, n. 53.

Il **trattamento di fine rapporto** è un elemento differito della **retribuzione**, corrisposto alla fine del rapporto di lavoro ed **in ogni caso di cessazione** del rapporto stesso, fungendo da sostegno economico per il lavoratore nel momento in cui viene meno una stabile fonte di guadagno (cd. **finalità previdenziale** del trattamento di fine rapporto).

2121. Computo dell'indennità di mancato preavviso. — L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese [2099, 2102].

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

L'art. 2118, co. 2, c.c. prevede che in mancanza del **preavviso**, dovuto dalla parte recedente ai sensi del co. 1, questi è tenuto a corrispondere alla parte receduta un'**indennità equivalente** all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Nella retribuzione rilevante ai fini del calcolo di codesta indennità, vanno inclusi tutti i compensi corrisposti in dipendenza del rapporto di lavoro, comprese le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti, valutati in base alla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato, l'equivalente del vitto e dell'alloggio, nonché ogni altro compenso a carattere **continuativo**. Sono, dunque, esclusi tutti gli emolumenti eventuali e occasionali, così come i rimborsi e le spese.

2122. Indennità in caso di morte. — In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge [548, 585], ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il terzo grado [74, 76] e agli affini entro il secondo grado [78, 1751].

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima [565].

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la