

IL LICENZIAMENTO E LE DIMISSIONI

Possono avvenire per i seguenti motivi:

1. interruzione del periodo di prova;
2. licenziamento da parte del datore di lavoro;
3. dimissioni del lavoratore;
4. licenziamento per giusta causa;
5. decesso del datore di lavoro o del lavoratore.

PREAVVISO

È stabilito in caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento da parte del datore di lavoro o per dimissioni del lavoratore in relazione all'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro e all'orario settimanale prestato (vedi tabella).

Se il lavoratore effettua più di 24 ore settimanali, il preavviso è di:

- 15 giorni di calendario, in caso di licenziamento, e 7 giorni in caso di dimissioni, se l'anzianità maturata è fino a 5 anni presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni di calendario, in caso di licenziamento, e 15 giorni in caso di dimissioni, se l'anzianità maturata è superiore a 5 anni presso lo stesso datore di lavoro.

N.B.: Tali termini sono ridotti del 50% in caso di dimissioni del lavoratore.

Se il lavoratore effettua meno di 25 ore settimanali, il preavviso è di:

- 8 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è fino a 2 anni;
- 15 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è superiore a 2 anni.

Per i portieri privati, custodi di villa ed altro personale che usufruisce con la propria famiglia e con proprio mobilio di alloggio indipendente, messo a disposizione del datore di lavoro, il preavviso è di:

- 30 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è fino a 12 anni;
- 60 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è superiore a 12 anni.

Il datore di lavoro può esonerare dal preavviso il lavoratore solo nel caso di licenziamento non disciplinare, in questo caso spetta però la retribuzione corrispondente al periodo di mancata prestazione.

È previsto il licenziamento senza preavviso solo in caso di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso del lavoratore, l'indennità di mancato preavviso deve essere corrisposta la coniuge e ai figli o, se conviventi, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio.

Il totale è diviso per 13,5.

Le quote annue accantonate sono incrementate dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

L'anticipazione del T.F.R. è consentita per non più di una volta all'anno, il T.F.R. e nella misura massima del 70% di quanto maturato.

L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29.5.1982 al 31.12.1989 deve essere riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori che erano inquadrati nella seconda e terza categoria.

Per i periodi di servizio antecedenti il 29.5.1982 l'indennità di anzianità è determinata in misura diversa in relazione all'orario prestato dal lavoratore e al periodo in cui è stato maturato.

In caso di decesso del lavoratore, l'indennità di fine rapporto deve essere corrisposta la coniuge e ai figli o, se conviventi, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.