



In linea generale, la parte che recede da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve rispettare un periodo di **preavviso**, cioè deve trascorrere un lasso di tempo tra la comunicazione di recesso e il momento in cui acquista effetto, al fine di **evitare** all'altra parte il **pregiudizio** che deriverebbe da una risoluzione immediata.

Durante il periodo di preavviso, il contratto di lavoro viene **eseguito** regolarmente, sia da parte del dipendente che deve continuare a prestare l'**attività lavorativa**, sia da parte del datore di lavoro, che ha l'obbligo di corrispondere la **retribuzione**, nonché tutti gli obblighi normativi e contrattuali. In caso contrario, la parte che recede senza rispettare il preavviso, è tenuta a indennizzare l'altra mediante l'**indennità sostitutiva** del preavviso, da calcolarsi sulla base della retribuzione normalmente spettante al lavoratore nel momento in cui si dichiara il recesso.

L'obbligo di preavviso non sussiste in ipotesi di dimissioni e/o licenziamento per giusta causa e nel periodo di prova e nei casi di risoluzione consensuale.

La **durata** del periodo di preavviso è stabilita dai **contratti collettivi** e, generalmente, varia in base al livello di inquadramento, all'anzianità e, a volte, tra licenziamento o dimissioni. La decorrenza si interrompe al sopraggiungere di assenze per malattia, ferie ed assenze di lunga durata, quali maternità ed infortuni. Le parti possono comunque **accordarsi** sull'**esonero** totale o parziale della prestazione lavorativa durante il preavviso con reciproca rinuncia all'indennità sostitutiva.