



Dimissioni per giusta causa: cosa comportano?

Autore : Redazione

Data: 03/03/2019

Conseguenze delle dimissioni: dall'indennità di preavviso all'assegno di disoccupazione.

Si parla più spesso di licenziamento che di dimissioni. Non c'è bisogno di spiegarne la ragione: nessuno rinuncia facilmente al proprio posto salvo abbia trovato un'occupazione migliore o le condizioni di salute non gli consentano più di lavorare. C'è però chi è costretto, pur in assenza di un formale licenziamento, a dimettersi spontaneamente perché l'ambiente lavorativo è diventato intollerabile, è vittima di atteggiamenti prevaricatori o non riceve lo stipendio. Di spontaneo, in queste ipotesi,



c'è poco: si tratta infatti di un atto rivolto ad evitare un danno peggiore ma che, in assenza del comportamento illecito dell'azienda, non sarebbe mai stato posto in essere. In questo caso si parla di **dimissioni per giusta causa**.

Di tanto parleremo in questo articolo: più nel dettaglio spiegheremo **cosa comportano le dimissioni per giusta causa**, quali sono gli effetti per l'azienda e per il lavoratore, quali diritti economici quest'ultimo può vantare, se bisogna dare il preavviso o meno, quali comunicazioni è necessario inoltrare all'Inps.

Una cosa è certa ed è ormai nota a tutti: se c'è un motivo per rassegnare le **dimissioni per giusta causa**, questo è sicuramente il fatto di poter accedere all'assegno di disoccupazione dell'Inps (la cosiddetta Naspi), cosa che non si può fare invece se ci si dimette per una propria scelta, per una valutazione di opportunità o perché si ritiene lo stipendio ormai insufficiente a vivere.

L'indennità di disoccupazione, in verità, non spetta neanche in caso di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro, quella cioè concordata tra l'azienda e il dipendente.

Ma l'assegno di disoccupazione non è l'unica delle conseguenze delle dimissioni per giusta causa. Le analizzeremo qui di seguito.

Dimissioni per giusta causa

Come abbiamo già spiegato nella nostra guida [Quando il lavoratore può licenziarsi per giusta causa?](#), il dipendente a tempo indeterminato ha la possibilità di dimettersi in ogni momento, fermo restando l'obbligo di dare il preavviso (per come imposto dal contratto collettivo nazionale). In assenza di preavviso, dall'ultima mensilità o dal Tfr, l'azienda trattiene la cosiddetta «indennità sostituita di preavviso». Anche questo è un aspetto che distingue chi si dimette per una valida ragione da chi invece lo fa spontaneamente. Ma di tanto parleremo a breve.

Le dimissioni si dicono «per giusta causa» quando sono determinate da un comportamento illecito del datore di lavoro. In pratica, il dipendente è portato a risolvere il rapporto di lavoro non per una propria valutazione di opportunità ma perché costretto da circostanze esterne, indipendenti dalla sua volontà, tutte ascrivibili alla condotta colpevole del datore. Esempi di dimissioni per giusta causa sono quelli determinati da:

- mancato pagamento dello stipendio;
- ritardato pagamento dello stipendio;



- mancato riconoscimento degli straordinari;
- atteggiamenti mortificanti, prevaricatori e mobbizzanti da parte del datore di lavoro;
- molestie sessuali;
- mancato rispetto delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- mobbing da parte dei colleghi di lavoro;
- demansionamento, ossia modifica delle mansioni con svuotamento della professionalità acquisita dal dipendente;
- mancato riconoscimento delle ferie o dei riposi settimanali.

Come ben si può comprendere, una cosa è dare le dimissioni per ragioni personali (ad esempio: il dipendente che ha trovato un lavoro più stimolante o con uno stipendio superiore), un'altra invece è essere costretti a farlo a causa di illeciti commessi dall'azienda. In quest'ultimo caso la legge prevede una tutela in più per il lavoratore. Ne parleremo nei successivi paragrafi.

Come dare le dimissioni per giusta causa

Il dipendente che intende dimettersi per giusta causa deve comunicarlo all'azienda con tempestività rispetto al fatto che ha determinato tale decisione e indicandone le ragioni. Ad esempio, se si tratta di un'aggressione verbale subita dal datore è necessario non far trascorrere troppo tempo dall'episodio che andrà citato nella lettera.

Le dimissioni oggi avvengono con procedura telematica. Nella comunicazione online che viene inoltrata dal lavoratore, questi è chiamato solo a specificare se le dimissioni sono per giusta causa o meno.

Effetti delle dimissioni per giusta causa

Vediamo ora quali sono le **conseguenze delle dimissioni per giusta causa**.

Stipendi e Tfr

Innanzitutto il dipendente accampa gli stessi diritti di natura economica che spettano a chi si dimette per motivi personali. E pertanto deve ricevere:

- pagamento **ultime mensilità arretrate**;
- pagamento **Tfr**.



Preavviso

In più il dipendente che si dimette per giusta causa **non deve dare il preavviso** come invece è tenuto a fare chi si dimette per motivazioni personali.

Egli può quindi interrompere il rapporto di lavoro dall'oggi al domani, previa comunicazione all'azienda con le motivazioni che hanno portato a tale scelta.

Sarà al contrario l'azienda a dover corrispondere al dipendente, insieme all'ultima busta paga, l'**indennità sostitutiva del preavviso**. Infatti l'immediata cessazione del lavoro è imputabile a colpa del datore di lavoro che, quindi, ne deve pagare le conseguenze.

Indennità di disoccupazione

Le dimissioni per ragioni personali non consentono di ottenere l'indennità di disoccupazione (la Naspi) che spetta invece a chi viene licenziato (anche se per giusta causa).

Invece, nel caso di dimissioni per giusta causa il dipendente può ottenere l'assegno di disoccupazione dall'Inps, trattandosi di una scelta obbligata, non dipendente dalla sua volontà proprio al pari del licenziamento.

L'Inps non chiederà qual è la giusta causa che ha determinato le dimissioni ma, in caso di contestazione, starà al dipendente dimostrarle.

Risarcimento del danno

In ultimo, il dipendente che si dimette per giusta causa può agire in tribunale per ottenere dal datore di lavoro il **risarcimento dei danni** conseguenti alla perdita incolpevole del posto. Tipico è il caso del mobbing, del demansionamento o della mancata fruizione del riposo.

Sul punto però la giurisprudenza è piuttosto rigorosa: non basta solo la prova del fatto illecito ma anche del danno subito dal dipendente. Egli cioè deve chiarire in cosa esso consiste. Non basta ad esempio lamentare delle ripercussioni sulla salute per via della depressione post-dimissioni se queste non vengono documentate con certificati medici. Insomma, il risarcimento non è automatico.

Ad esempio, in tema di demansionamento e di dequalificazione, la Cassazione **[1]** ha



detto che il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una **specificata prova** sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

La Corte di legittimità già ebbe a pronunciarsi con la sentenza a sezioni unite **[2]**, in tema di demansionamento e di dequalificazione, affermando che il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale non può prescindere da una specifica allegazione nel ricorso introduttivo del giudizio e dalla prova dell'esistenza del danno stesso e del nesso di causalità, che per il danno esistenziale può risultare anche in via presuntiva.

Affinché dunque venga riconosciuto il diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale che ne deriverebbe, non si può prescindere da una specifica prova «sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. Per ciò che concerne il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile; mentre il **danno esistenziale** (da intendere come ogni pregiudizio, di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno) va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni».

«Il danno da demansionamento e da dequalificazione professionale a causa di prolungata e forzata inattività non è automatico, ma deve essere dimostrato, anche mediante l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, che consentano di valutare la qualità e la quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa dopo la prospettata dequalificazione» **[3]**.

Note:

[1] Cass. sent. n. 25071/18.

[2] Cass. S.U. sent. n. 6572/06

[3] Cass. sent. n. 543/19.

Autore immagine imprenditore soldi Di [nuvolanevicata](#)