

# Come dimettersi per giusta causa



*A volte, il dipendente si dimette dal posto di lavoro poiché è quasi costretto a farlo da una condizione non più tollerabile.*

Le dimissioni dal posto di lavoro sono sempre una scelta difficile. Lasciare il posto di lavoro, infatti, apre a scenari non conosciuti e lasciare una situazione nota per una ignota è sempre un azzardo. A volte, il dipendente decide di dimettersi per una propria scelta libera e volontaria. Può accadere, per esempio, che si voglia cogliere una nuova opportunità di lavoro, oppure che ci si voglia dedicare alla propria famiglia e staccare per un po' con il lavoro.

Altre volte, invece, il dipendente è di fatto indotto a lasciare il proprio lavoro da una situazione non più sopportabile. In questo caso, si parla di dimissioni per giusta causa. Ma **come dimettersi per giusta causa?**

Di recente la legge ha introdotto una particolare procedura da seguire per rassegnare le dimissioni dal proprio lavoro ed occorre, dunque, capire come seguire questo procedimento in caso di dimissioni per giusta causa. Inoltre, è interessante capire quali sono i diritti cui può avere accesso un lavoratore che si è dimesso per giusta causa. Andiamo per ordine.

# Cosa sono le dimissioni?

Nel nostro ordinamento, non possono esistere dei **vincoli contrattuali** permanenti. Ciò significa che se un rapporto contrattuale tra due parti non prevede un termine finale di scadenza, le parti sono sempre libere di sganciarsi da quel rapporto con l'unico obbligo di rispettare un congruo preavviso di recesso se lo richiedono la legge o il contratto.

Questa regola riguarda pienamente anche il **contratto di lavoro**. Occorre, tuttavia, fare una doverosa distinzione.

Se il **contratto di lavoro** è a **tempo determinato**, non siamo di fronte ad un vincolo permanente. Il contratto, infatti, prevede che il rapporto di lavoro cesserà al raggiungimento di una certa data indicata come termine finale. In questo caso, il **recesso** prima della scadenza è, quindi, illegittimo e la parte che recede rischia di dover pagare all'altra un **risarcimento del danno**.

Se, al contrario, il contratto di lavoro è a **tempo indeterminato** siamo di fronte ad un vincolo permanente. La legge **[1]**, in questo caso, prevede che le parti del rapporto di lavoro possano recedere rispettando il **periodo di preavviso** previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro.

Il dipendente che vuole **dimettersi dal rapporto di lavoro** a tempo indeterminato deve, quindi, per prima cosa, consultare il **contratto collettivo di lavoro** applicato al suo rapporto. Nel **Ccnl**, c'è un'apposita sezione, spesso definita "risoluzione del rapporto di lavoro", nella quale sono indicati i periodi di preavviso. In alcuni casi, i termini di preavviso sono gli stessi sia in caso di **dimissioni** che in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro. In altri Ccnl, invece, i termini di preavviso di dimissioni si differenziano dai termini di preavviso di licenziamento.

La **durata del preavviso** dipende, di solito, dall'inquadramento del lavoratore e dalla sua anzianità di servizio. Il dipendente deve, dunque, verificare in quale casella egli rientra, in base alla data di assunzione ed al livello, e determinare il periodo di preavviso.

Se il **periodo di preavviso** è di tre mesi ed egli annuncia le sue dimissioni il 1° gennaio 2020, le dimissioni saranno efficaci dal 1° aprile 2020. In questo periodo di preavviso, egli lavorerà normalmente. Se non rispetta il preavviso, il lavoratore

deve pagare al datore di lavoro la cosiddetta **indennità sostitutiva del preavviso**, ossia, un importo pari alla sua normale retribuzione nel periodo di preavviso.

Nel caso che abbiamo visto, se egli si dimette con effetto immediato il 1° gennaio 2020, l'azienda potrà trattenergli dallo stipendio finale una somma a titolo di indennità sostitutiva del preavviso pari a tre mesi di stipendio.

## Cosa sono le dimissioni per giusta causa?

Quella che abbiamo illustrato è la regola generale, che si applica in caso di **dimissioni volontarie**. In alcuni casi, però, il dipendente non si dimette per sua scelta libera e volontaria, ma perché è successo qualcosa di grave, che rende impossibile continuare la collaborazione con il datore di lavoro.

In questi casi, si parla di **dimissioni per giusta causa**, che, secondo la legge **[2]**, ricorrono quando la parte del rapporto di lavoro recede perché si verifica una causa che non consente la prosecuzione, nemmeno momentanea, del rapporto di lavoro. Il lavoratore dimissionario non deve rispettare l'obbligo di preavviso e, anzi, ha diritto a ricevere dal datore di lavoro l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nell'esempio che abbiamo fatto, dunque, se il lavoratore si dimette per giusta causa, con effetto immediato, il 1° gennaio 2020, l'azienda dovrebbe versargli, insieme allo stipendio finale, una somma a titolo di indennità sostitutiva del preavviso pari a tre mesi di stipendio.

## Quando c'è giusta causa di dimissioni?

Dopo aver chiarito **cosa sono le dimissioni per giusta causa** e quali diritti comportano, ora vediamo quali sono le fattispecie che possono essere considerate giusta causa di dimissioni. Se il datore di lavoro sgrida il dipendente, siamo di fronte ad una **giusta causa di dimissioni**? Se l'azienda ritarda 10 giorni nel **pagare lo stipendio**, siamo di fronte ad una giusta causa di dimissioni? Potremmo continuare con molteplici domande.

La legge, come abbiamo visto, parla di causa che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto. Quali fatti sono così gravi da consentire il recesso in tronco, però, lo ha definito nel corso del tempo la giurisprudenza e, oggi,

possiamo individuare, come ricostruito dall'**Inps [3]**, le ipotesi di giusta causa di dimissioni.

Sulla base di quanto finora indicato dalla giurisprudenza, si considerano “per giusta causa” le dimissioni determinate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal cosiddetto **mobbing**, ossia di crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o “demansionamento”, già previsti come giusta causa di dimissioni). Il mobbing è una figura ormai accettata dalla giurisprudenza **[4]**;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” previste dalla legge **[5]**;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

La categoria della giusta causa di dimissioni, comunque, è soggetta ad evolversi visto che è la giurisprudenza, affrontando casi concreti, a riempire di contenuti pratici questa locuzione.

## **Come dimettersi per giusta causa?**

A partire dal 12 marzo 2016, è stato introdotto l'obbligo di **rassegnare le dimissioni** e di comunicare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in modalità esclusivamente telematica, utilizzando la procedura online a cui si può accedere dal sito ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Lo scopo della **procedura telematica di dimissioni** è la verifica della reale identità del dipendente dimissionario e della sua reale volontà. Spesso, infatti, i datori di lavoro si facevano firmare, all'atto dell'assunzione, le **dimissioni in**

**bianco** del dipendente. Ora, senza procedura telematica, le dimissioni sono inefficaci e dunque questa pratica non può essere più messa in campo.

Anche per **dimettersi per giusta causa** occorre, quindi, seguire la procedura telematica di dimissioni che può essere seguita dal lavoratore personalmente oppure per il tramite di soggetti abilitati come i patronati, le organizzazioni sindacali, le commissioni di certificazione, gli enti bilaterali ed i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Se il dipendente vuole dimettersi per giusta causa direttamente, in modo personale, senza l'ausilio dei soggetti intermediari abilitati, è necessario che sia in possesso del Pin dispositivo dell'Inps oppure dello Spid.

In possesso di questi codici, sarà possibile accedere all'apposito form online per la trasmissione della comunicazione di dimissioni telematiche. Una volta entrati nel portale, al dipendente verranno chiesti alcuni dati identificativi. Se il rapporto di lavoro è sorto dopo il 2008, i dati verranno recuperati in automatico. Per i rapporti sorti prima del 2008, invece, dovranno essere indicati dal dipendente alcuni dati del datore di lavoro (codice fiscale, comune della sede di lavoro e indirizzo email o Pec).

Si passerà, quindi, a selezionare la tipologia di comunicazione. In questo step il dipendente deve prestare attenzione poiché deve cliccare sulla voce "dimissioni per giusta causa" e non sulla voce "dimissioni volontarie". Le altre voci a disposizione sono "risoluzione consensuale" e "revoca".

Quando il dipendente confermerà i dati inseriti, sarà possibile salvare in file Pdf il modello, che verrà inviato automaticamente al datore di lavoro.

È anche possibile procedere all'annullamento della procedura.

Il modello salvato, infatti, verrà associato ad un codice identificativo ed alla marca temporale: sarà necessario inserire questi dati in caso di revoca delle dimissioni già inoltrate, revoca che deve avvenire entro un termine massimo di 7 giorni dalla comunicazione.

# Dimissioni per giusta causa: quali conseguenze?

Come abbiamo detto, in caso di dimissioni per giusta causa, il dipendente è esonerato dal rispetto del periodo di preavviso e, anzi, ha diritto a ricevere dal datore di lavoro l'**indennità sostitutiva del preavviso**. Tuttavia, nella prassi, spesso l'azienda risponde alle dimissioni per giusta causa del dipendente negando che si sia in presenza di una giusta causa di dimissioni.

In questa circostanza, l'azienda non solo non pagherà al **dipendente dimissionario** l'indennità sostitutiva del preavviso ma, anzi, la tratterrà dalle spettanze di fine rapporto, ritenendo che il lavoratore si è dimesso senza rispettare il preavviso. In casi come questo, se un accordo non è possibile, non resta che agire in giudizio contro il datore di lavoro chiedendo al giudice di accertare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni e, dunque, il **diritto del dipendente** di ottenere dall'azienda l'indennità sostitutiva del preavviso.