



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Dimissioni per giusta causa: quando?

Autore: Consulenze | 04/04/2020



Faccio una media di un'ora al giorno di straordinario e mi sono accorto che lo stipendio non è quello pattuito, ma secondo i miei conti di circa 60 euro in meno. Visto che oltretutto è un pessimo ambiente, e sinceramente non ne posso più. Vorrei chiedere: se dovessi licenziarmi prendo la Naspi ?

Nel caso di specie, perché il lettore non perda la **Naspi** dovrebbe rassegnare le dimissioni per giusta causa: in questo caso, difatti, la cessazione del rapporto si considera involontaria, in quanto dovuta a un comportamento del datore di lavoro talmente grave che non consente la prosecuzione, nemmeno momentanea, del rapporto.

Ma quali sono i casi concreti per i quali possono aver luogo le dimissioni per giusta causa? La legge non li elenca, ma dobbiamo aver riguardo a quanto statuito dalla giurisprudenza.

In primo luogo, in riferimento alla generalità delle ipotesi, le dimissioni per giusta causa sono legittime se è verificato un notevole inadempimento di **obblighi contrattuali** da parte del datore di lavoro.

L'inadempimento del datore deve essere così grave da non consentire di proseguire il rapporto, nemmeno per un periodo molto breve: se il lavoratore, manifestando la volontà di dimettersi, dichiara al datore di lavoro di essere pronto a continuare l'attività per tutto o parte del **periodo di preavviso**, non può essere considerato dimissionario per giusta causa.

Iniziamo dal mancato o ritardato pagamento della retribuzione che costituisce, secondo numerose sentenze (ad esempio secondo la sentenza della Cassazione n.5146/1998), giusta causa di dimissioni.

Bisogna fare, però, una precisazione: non sempre il mancato pagamento o il **ritardo nel pagamento dello stipendio** giustificano le dimissioni del dipendente, ma per presentare le dimissioni per giusta causa ci deve essere un reiterato inadempimento da parte del datore di lavoro.

Secondo il Tribunale di Ivrea (sentenza n. 150/2017), l'inadempimento si considera reiterato quando il datore di lavoro è in arretrato di almeno due **buste paga**. Se, invece, il contratto collettivo nazionale applicato giustifica le dimissioni del dipendente in caso di ritardo per il pagamento dello stipendio, il lavoratore è legittimato a dimettersi per giusta causa sin dal primo giorno successivo al termine ultimo per il pagamento della retribuzione (come chiarito dal Tribunale di Milano, sentenza n°1713/2017).

Se il datore di lavoro non versa i **contributi previdenziali o assistenziali** al dipendente, l'omissione giustifica le dimissioni per giusta causa del lavoratore

(secondo le seguenti sentenze della Cassazione: n. 1339/1983 e n. 2956/1980). Le dimissioni per giusta causa per il mancato versamento dei contributi non sono invece giustificate se il fatto è stato a lungo accettato dal lavoratore

Le dimissioni per giusta causa possono anche essere giustificate dal fatto che il datore di lavoro, o un superiore gerarchico, tenga un **comportamento ingiurioso** verso il dipendente.

Attenzione, però: la giusta causa non è verificata per il semplice fatto che sia stato aperto un procedimento disciplinare a carico del dipendente, se la contestazione non ha contenuti ingiuriosi o lesivi della dignità del lavoratore.

Le dimissioni per giusta causa si considerano pienamente legittime a seguito della pretesa del datore di lavoro di **prestazioni illecite** del dipendente, cioè di comportamenti illeciti o in contrasto con la legge (come specificato dalla Pretura di Legnano, sentenza del 10/03/1989).

La Cassazione reputa legittime le **dimissioni per giusta causa** in caso di molestie sessuali perpetrate dal datore di lavoro nei confronti del dipendente. Per molestie sessuali si intendono comportamenti lesivi e molesti riguardanti la sfera sessuale. Nel dettaglio, si tratta di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Il **demansionamento** del dipendente, nella generalità dei casi, può legittimare le dimissioni per giusta causa del lavoratore. Per demansionamento, nello specifico, si intende un significativo svuotamento del numero e del contenuto delle mansioni, tale da determinare un **pregiudizio al bagaglio professionale** del lavoratore.

Nel valutare il demansionamento, bisogna però tener conto del fatto che in alcuni casi questo è considerato lecito: una recente sentenza della Cassazione (n. 23698/2015), a tal proposito, stabilisce che adibire il lavoratore a mansioni inferiori è legittimo, se costituisce l'alternativa alla perdita del posto di lavoro.

Inoltre, non bisogna dimenticare che il Jobs Act stabilisce la legittimità degli **accordi di demansionamento**, se sussiste l'interesse del dipendente alla conservazione del posto, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita.

L'assegnazione a un inquadramento inferiore può essere attuata, ad ogni modo, senza bisogno di un accordo, in caso di modifica dell'organizzazione aziendale che ricada sulla posizione del dipendente, e in altre casistiche previste dai singoli contratti collettivi, compresi gli accordi territoriali e aziendali. In queste ipotesi, poiché non si tratta di pattuizione individuale, il livello di retribuzione non può essere peggiorato, ad eccezione dei compensi legati a determinate modalità di svolgimento della precedente attività.

Sono senz'altro legittime le dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore per **mobbing**.

Il termine mobbing comprende tutti quei comportamenti vessatori, reiterati e duraturi, individuali o collettivi, rivolti nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici, colleghi o sottoposti; in alcuni casi si tratta di una precisa strategia finalizzata a estromettere il dipendente dall'azienda.

Perché si possa, precisamente, configurare il **mobbing**, devono ricorrere i seguenti elementi:

- esistenza di comportamenti di carattere persecutorio, che possono essere anche leciti, presi singolarmente;
- i comportamenti devono essere attuati, con intento vessatorio, contro la vittima in modo diretto, sistematico e prolungato nel tempo;
- l'intento persecutorio e la volontà lesiva devono essere riscontrabili in tutti i comportamenti;
- i comportamenti possono essere messi in atto non solo dal datore di lavoro, ma anche da un preposto o da altri dipendenti;
- deve poi essere presente un danno alla salute, alla personalità o alla dignità del dipendente;
- tra il danno ed i comportamenti deve esistere un rapporto causa-effetto.

Per stabilire con certezza la **persecutorietà di una condotta**, bisogna valutarla sulla base di sette indici:

- tipologia di azioni messe in atto;
- durata e frequenza delle azioni;
- ambiente lavorativo;
- dislivello tra gli antagonisti;
- andamento tra gli antagonisti;

- andamento secondo fasi successive;
- intento persecutorio.

Il lettore riferisce:

- di ricevere una **retribuzione più bassa di quella spettante**: questa motivazione, seppure costituisca un illecito, non viene reputata dalla giurisprudenza sufficiente per giustificare le dimissioni per giusta causa;
- che *l'ambiente di lavoro* sia pessimo: eventuali vessazioni subite (e lo svolgimento sistematico di straordinari non pagati potrebbe esserne un indizio, anche se da solo, come già affermato, non è un elemento sufficiente a giustificare le dimissioni per giusta causa), comportamenti persecutori, potrebbero configurare l'ipotesi di mobbing (non è comunque semplice dimostrarlo, si dovrebbe preparare ad un lungo contenzioso).

In base a quanto esposto, in assenza di prove "forti" che dimostrino il mobbing, eventuali dimissioni per giusta causa sarebbero sicuramente contestabili. Con le semplici dimissioni volontarie, o con una risoluzione consensuale, il lettore non avrebbe diritto alla Naspi. Se, tuttavia, in futuro dovesse ottenere una nuova assunzione, la **contribuzione** relativa all'attuale rapporto di lavoro sarebbe pienamente valida ai fini della Naspi, in caso di cessazione involontaria del nuovo rapporto.

Consiglio comunque, soprattutto se non ha intenzione di proseguire nel rapporto, di richiedere formalmente all'azienda il rispetto di quanto pattuito, ed in caso negativo di valutare una conciliazione, o la segnalazione della situazione all'Ispettorato del lavoro.

*Articolo tratto da una consulenza resa dalla dott.ssa **Noemi Secci**, consulente del lavoro.*