



Mancato pagamento straordinari legittima dimissioni giusta causa?

La questione riguarda mio figlio, 30 anni, dipendente di una società come autista soccorritore con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dal dicembre 2018. Ha sempre fatto questo lavoro con entusiasmo e dedizione, ma negli ultimi periodi con il cambio del consiglio direttivo dell'ente la situazione è molto cambiata. Disorganizzazione generale, i dipendenti sempre più spesso devono autogestirsi e occuparsi di reclutare i volontari per i turni successivi, turni massacranti, mancato riposo anche dopo servizio notturno.

Non riuscendo ormai a tollerare ulteriormente un simile andamento sarebbe intenzionato a dimettersi, vorrebbe farlo "per giusta causa" per non perdere il diritto alla Naspi od altre forme di tutela, dato anche il momento particolare in cui ci troviamo. Il contratto prevede 38 ore settimanali su 6 giorni, ma in media ne svolge 42/45 e mai pagate le ore in più.

La mancata retribuzione degli straordinari può determinare le

dimissioni per giusta causa? Cosa avviene in questo caso, il dipendente deve documentare le proprie ragioni?

La questione è particolarmente delicata, poiché le ragioni di Suo figlio potrebbero essere ritenute sufficienti per qualche giudice, e non ragionevoli per qualche altro.

Partiamo dal principio. Il lavoratore può rassegnare le dimissioni per giusta causa – e dunque senza preavviso – quando si sia verificata una causa che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto.

In questo modo, nel caso in cui il recesso sia stato determinato da un fatto colpevole del datore di lavoro, il lavoratore che receda per giusta causa conserva il **diritto a percepire la Naspi**, oltre che l'indennità sostitutiva del mancato preavviso, quale indennizzo per la mancata percezione delle retribuzioni per il periodo necessario al reperimento di una nuova occupazione, tenuto conto che l'interruzione immediata del rapporto è, in realtà, imputabile al datore di lavoro.

Ora, in giurisprudenza, è pacifico che il reiterato mancato pagamento di voci retributive legittimi il lavoratore al recesso per giusta causa esonerandolo dall'**obbligo di preavviso** e la configurabilità delle **dimissioni per giusta causa** può sussistere anche quando il recesso non segua immediatamente i fatti che lo giustificano (Corte appello Milano, sez. lav., 18/01/2019, n. 1788).

Tuttavia, una giurisprudenza meno recente (Tribunale Milano, 16/11/1994), ha stabilito che non costituisce giusta causa di dimissioni il mancato pagamento dello straordinario nel caso in cui il lavoratore goda di un considerevole **trattamento retributivo di superminimo**.

Dall'altro, la Cassazione ha stabilito che un'illegittima riduzione della retribuzione può giustificare le dimissioni senza preavviso del lavoratore (Cassazione civile, sez. lav., 08/05/2008, n. 11362).

Le ho citato queste pronunce per rappresentarle come non vi sia una certezza assoluta sulla questione retribuzioni straordinarie.

Potrebbe, però, la giusta causa basarsi non solo sugli straordinari non pagati, ma anche sulla questione dei turni massacranti e la scarsa organizzazione interna; infatti, sussiste la giusta causa di dimissioni nella ipotesi in cui il datore di lavoro non ponga in essere le cautele necessarie a garantire la salute e la serenità (anche

professionale) del lavoratore (Tribunale Firenze, 21/10/2002).

Come Le anticipavo, in ipotesi di **dimissioni del lavoratore per giusta causa**, la valutazione della gravità dell'inadempimento del datore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali è rimessa al sindacato del giudice chiamato a decidere la controversia tra le parti. Infatti, potrebbe accadere che dopo aver comunicato le dimissioni per giusta causa, il datore di lavoro contesti tale decisione e le cause richiamate dal lavoratore davanti ad un tribunale, al fine di evitare il pagamento dell'indennizzo, anzi pretendendolo dal lavoratore come mancato preavviso di recesso.

Pertanto, bisogna ponderare con attenzione la scelta delle dimissioni, valutando:

- se gli eventi che avrebbero generato le **dimissioni** siano provabili in giudizio,
- se gli straordinari erano autorizzati o, quantomeno, previsti da contratto,
- se le turnazioni massacranti sono anch'esse provabili con testimoni, oltre che tramite certificato medico di specialista che ne attesti una malattia (**stress da lavoro**).

Nel caso in cui si riesca a dare prova di questi elementi, allora si potrà tentare la soluzione delle dimissioni per giusta causa.

Con riguardo alla documentazione delle proprie ragioni, il lavoratore subordinato che recede dal contratto non è condizionato ad alcuna formalità di **comunicazione della giusta causa**, e in particolare all'esplicazione contestuale, o pressoché immediata, rispetto al recesso delle ragioni delle dimissioni; questi elementi sono richiesti solo al datore di lavoro nei casi di licenziamento in tronco.

Pertanto, l'omessa indicazione della giusta causa delle dimissioni del lavoratore nella **dichiarazione di recesso** non rende le dimissioni inefficaci; ma, al fine di evitare l'insorgenza di questioni legali, il mio consiglio è quello di ben spiegare le ragioni che hanno portato Suo figlio a lasciare il lavoro. In questo modo, il suo superiore potrà constatare la bontà della giustificazione e, quindi, non opporre resistenza alla decisione di Suo figlio.

Quello che occorre fare, una volta valutata l'opportunità di procedere con le dimissioni per giusta causa, è comunicare per iscritto le dimissioni al datore di lavoro, o con lettera raccomandata, o con posta elettronica certificata. In quella stessa lettera si potrà richiedere il **pagamento dell'ultima busta paga**, del TFR

maturato, oltre che dell'indennizzo da mancato preavviso.

Magari Le consiglio di procedere tramite l'assistenza di un legale: potrebbe essere un deterrente per il datore di lavoro che, constatata la volontà di Suo figlio di farsi rappresentare da un avvocato, eviterebbe di perseguire le vie giudiziali.

Successivamente, occorrerà attendere la **liquidazione delle spettanze economiche** richieste che, se non ricevute, dovranno essere richieste davanti ad un Tribunale.

Una volta formalizzate le dimissioni e comunicate all'**Unilav** (solitamente, comunicazione curata dal datore di lavoro) Suo figlio potrà avanzare personalmente (o tramite patronato) la **richiesta Naspi** all'Inps.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dall'avvocato **Salvatore Cirilla***