

DIMISSIONI VOLONTARIE O PER GIUSTA CAUSA: UN RIEPILOGO DELLA NORMATIVA IN MATERIA

Relatore: Avv. Chiara Julia Favalaro



LE DIMISSIONI: BREVI CENNI INTRODUTTIVI

Il lavoratore può **recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro** con il solo obbligo di rispettare il **periodo di preavviso** o corrispondere al datore di lavoro un'indennità equivalente alla retribuzione che gli sarebbe spettata in detto periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.).

Le dimissioni costituiscono un diritto potestativo del lavoratore e si configurano in un atto unilaterale che non richiede accettazione.

Ove il lavoratore abbia rassegnato le **dimissioni** da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la **rinuncia** del datore di lavoro al periodo di preavviso non fa sorgere in capo al lavoratore dimissionario il diritto al conseguimento dell'**indennità sostitutiva** (Cass. n. 6782/2024; Cass. n. 27934/2021). Sono fatte salve le diverse previsioni del CCNL applicabile al rapporto di lavoro in questione.



LA DURATA DEL PREAVVISO

Cass. n. 18122/2016 e Cass. n. 4991/2015

La **durata** del preavviso viene di norma fissata dalla contrattazione collettiva e/o dagli usi.

Con pattuizione individuale si può prevedere una durata maggiore, purché a fronte di **vantaggi** attribuiti al lavoratore.

Il **prolungamento del termine di preavviso** è **valido** purché:

- a. tale **facoltà** di deroga sia prevista nel CCNL
- b. sia previsto un corrispettivo **proporzionato**
 - **compenso** in denaro (assegno *ad personam*) o altri apprezzabili vantaggi (promozione ad una categoria professionale superiore e maggiorazione della retribuzione o una obbligazione non monetaria - Cass. N. 14457/2017);
 - in caso di trattamento migliorativo **minimo**, il patto risulterebbe **privo di causa o comunque nullo** in quanto concretamente finalizzato a perseguire un interesse tipico assimilabile ad un patto limitativo della concorrenza, eludendone i limiti di specificazione dell'attività e di adeguatezza del corrispettivo (Cass. n. 19080/2018; Cass. n. 22933/2015).
 - **nullità parziale** (1419 co. 2, cod. civ.) → il contratto individuale di lavoro rimane valido ed efficace **ma** la clausola di prolungamento viene sostituita *ex lege* dalla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva *ex art. 2077* cod. civ. Il corrispettivo eventualmente già erogato potrebbe costituire un indebito oggettivo *ex art. 2033* cod. civ., di cui il datore di lavoro potrebbe quindi richiederne la restituzione.

LA DURATA DEL PREAVVISO

Cass. n. 18122/2016 e Cass. n. 4991/2015

La durata del preavviso viene di norma fissata dalla contrattazione collettiva e/o dagli usi.

Con pattuizione individuale si può prevedere una durata maggiore, purché a fronte di vantaggi attribuiti al lavoratore.

La **riduzione del termine di preavviso** è **valida** in quanto assimilabile ad un trattamento di miglior favore per il lavoratore.

N.B. in tema di durata del preavviso di licenziamento, la riduzione risulterebbe una **violazione *in pejus*** di quanto previsto dalla contrattazione collettiva → sostituzione di diritto con le previsioni della contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 2077 cod. civ.

CLAUSOLE DI STABILITÀ

- Il lavoratore può **liberamente** disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, pattuendo una **garanzia di durata minima**.
- Trattasi di **facoltà legittima**, purché sia limitata nel tempo e sia previsto un corrispettivo, a tutela del “minimo costituzionale” di cui all’art. 36 Cost.
- La **corrispettività** va valutata alla luce del complesso delle reciproche pattuizioni contrattuali, potendo consistere nella reciprocità dell’impegno di stabilità ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, quale una maggiorazione della retribuzione o una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore (Cass. n. 14457/2017).
- Inoltre, può essere prevista una **obbligazione risarcitoria** in capo al lavoratore per l’ipotesi di dimissioni anticipate (Cass. n. 18122/2016, n. 17010/2014).
- È fatta salva la sussistenza di **giusta causa** di dimissioni ex art. 2119 cod. civ.

LA FORMA DELLE DIMISSIONI

Prima della Riforma Fornero (L. n. 92/2012)

- Atto unilaterale recettizio → risoluzione nel momento in cui venivano a conoscenza del datore di lavoro
- Non revocabili, salvo accordo tra le parti
- Nessun onere di forma, salvo diversa previsione dei CCNL → in linea di principio, potevano essere presentate anche in forma orale (Cass. n. 9554/2001) o per fatti concludenti

Dopo la Riforma Fornero

- Progressivo rafforzamento di un vincolo di forma
- Condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro: procedura di convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego o altre sedi individuate dai CCNL oppure sottoscrizione di dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione
 - Scopo: tutelare la libertà negoziale del lavoratore ed il legittimo affidamento del datore di lavoro, nonché la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro
 - Termini:
 - **30 giorni** per la trasmissione dell'invito da parte del datore di lavoro (a pena di **inefficacia** delle dimissioni)
 - **7 giorni** per il lavoratore per aderire, non aderire o revocare le dimissioni → oltre tale termine, il rapporto si intendeva risolto → dimissioni per fatti concludenti

LA FORMA DELLE DIMISSIONI

Jobs Act

- **Procedura telematica** ex art. 26, D. Lgs. n. 151/2015 → obbligatoria, **a pena di inefficacia** dell'atto, a decorrere dal 12.3.2016
- Scopo:
 - conferire data certa alle dimissioni;
 - evitare il fenomeno delle dimissioni in bianco;
 - garantire la genuina e libera volontà del lavoratore di risolvere il contratto di lavoro (*i.e.*, in assenza di qualunque costrizione da parte del datore di lavoro)
- Revoca: **entro 7 giorni** dalla comunicazione → **oltre 7 giorni**: nuove dimissioni, non revocabili
- Eccezione: rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, lavoro domestico, le dimissioni (e risoluzioni consensuali) in sede conciliativa e presso le Commissioni di certificazione

BREVI RIFLESSIONI

- **Cosa accade se il lavoratore non si reca sul posto di lavoro?**

- a. Il lavoratore potrebbe far valere un asserito **licenziamento orale** o, in subordine, sostenere che le **dimissioni** siano **inefficaci** (Cass. n. 27331/2023);
- b. potrebbe indurre il datore di lavoro a **(i)** avviare **procedimento disciplinare per assenza ingiustificata** e, all'esito, **(ii)** intimare **licenziamento per giusta causa**, avvallando quindi tacitamente il comportamento omissivo del lavoratore.

ottenendo in entrambi i casi la possibilità di accedere alla **NASpi** (fatta salva la sussistenza dei relativi requisiti di accesso).

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

Le dimissioni per «fatti concludenti» o «di fatto»

- Introduzione del comma 7-bis all'art. 26, D. Lgs. n. 151/2015:

*“in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che **può** verificare la veridicità della comunicazione medesima.*

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”.

- Scopo:
 - a) contrastare l'assenza ingiustificata, finalizzata all'accesso alla NASPI
 - b) dare effettività al recesso (per volontà del datore di lavoro e non del lavoratore)

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

- Procedura (rif. nota INL n. 579 del 22.1.2025):
 - i. attendere 15 giorni – o il diverso termine previsto dal CCNL;
 - ii. comunicare all’Ispettorato del Lavoro (competente territorialmente rispetto al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro), preferibilmente via PEC, indicando dati e informazioni sul lavoratore (indirizzo di residenza, recapiti email e telefono);
 - iii. l’Ispettorato **può** verificare la veridicità della comunicazione → **facoltà** di **avviare** l’accertamento, purché venga **concluso** tempestivamente e, comunque, entro **30 giorni** dalla ricezione della comunicazione datoriale;
 - iv. Inviare UNILAV di cessazione (ci si chiede: che data di cessazione deve essere indicata? → la data della PEC?)
- Effetto risolutivo:
 - a) **confermato**: il rapporto di lavoro si intende risolto **per volontà del lavoratore** (in **deroga** all’art. 26, D. Lgs. n. 151/2015, in punto di procedura telematica di dimissioni – rif. nota INL n. 9740 del 20.12.2024);
oppure
 - b) **evitato**: il **lavoratore** dovrà **dimostrare** «l’impossibilità di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza» → il lavoratore deve fornire **prova** non tanto i motivi che sono alla base della sua assenza, bensì dell’impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro oppure la circostanza di averli comunicati.

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

- Il ruolo dell'Ispettorato:

- a) Accertamento della **non veridicità** della comunicazione del datore di lavoro → comunicazione della **inefficacia** della risoluzione:
 - al lavoratore → diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav;
 - al datore di lavoro (possibilmente via PEC);
- b) Accertamento della **veridicità** della comunicazione del datore di lavoro → **risoluzione** del rapporto di lavoro.

N.B. La nota INL n. 579/2025 parrebbe estendere l'accertamento anche ai motivi dell'assenza (ad esempio, il mancato pagamento delle retribuzioni), con la conseguenza che gli ispettori dovranno informare il lavoratore dei diritti scaturenti da eventuali situazioni anomale.

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

Qualche considerazione

- La novità normativa si interpone, da un lato, nel **contesto di una norma rigida** che non prevedeva alternativa alla procedura di dimissioni telematiche (art. 26, D. Lgs. n. 151/2015) e, da altro lato, nel **contesto giurisprudenziale** che imponeva il licenziamento per giusta causa con conseguente versamento (indebito) del contributo NASpl e del vantaggio (immeritato) per il lavoratore di poter accedere alla NASpl.
- La norma non può essere considerata una rivisitazione delle dimissioni per fatti concludenti di cui alla Riforma Fornero (*i.e.*, se previste dalla contrattazione collettiva)
- La Cassazione aveva infatti riscontrato **l'impossibilità di creare un parallelismo** con le previsioni civilistiche in tema di **clausola risolutiva espressa** ex art. 1456 cod. civ., allo scopo di tutelare la posizione di debolezza attribuita al lavoratore, evitando di attribuirgli una volontà negoziale implicita (*i.e.*, per *facta concludentia*) e garantendo quindi la **necessaria manifestazione espressa** della volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

- La norma fa riferimento al **termine di 15 giorni oppure a quello già previsto dai CCNL** per la contestazione dell'assenza ingiustificata.
- I CCNL generalmente prevedono effetti diversi (sanzione conservativa, licenziamento) a seconda della durata dell'assenza ingiustificata.
- Non è stato chiarito se la soglia per le dimissioni per fatti concludenti sia da individuare in quella prevista per la sanzione disciplinare più grave (licenziamento) o se le parti sociali debbano definire un termine *ad hoc*.
- Ci si chiede inoltre se sia opportuno mantenere il termine di 15 giorni come soglia per la procedura delle dimissioni di fatto, sanzionando le assenze di durata inferiore secondo le disposizioni del CCNL applicabile → tuttavia, subentrerebbe di nuovo il tema del pagamento del ticket licenziamento e dell'accesso alla NASpl in favore del lavoratore.
- Tale «nuovo» istituto, offrirà il fianco a valutazioni sul tema delle assenze
 - caso del lavoratore assente per fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992 → il lavoratore non si è reso responsabile di un'assenza ingiustificata ma, al più, della violazione – di diversa gravità – di un dovere di comunicazione essenzialmente fondato sulla correttezza (Cass. n. 5611/2025)

LE NOVITÀ DEL COLLEGATO LAVORO ALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 203/2024)

- Secondo la **giurisprudenza di merito**, laddove l'assenza ingiustificata celi un recesso volontario:
 - a) il diritto alla NASpl **non** spetta → Tribunale di Udine, Sez. Lavoro, sentenza n. 20/2022;
 - b) permane l'obbligo di **versamento** del ticket NASpl i da parte del datore di lavoro → Trib. Cremona, Sez. Lavoro, sentenza n. 333/2024;
 - c) tuttavia, il datore di lavoro potrebbe, in linea generale, chiedere al lavoratore il **rimborso** dell'importo versato a titolo di contributo NASpl, sul presupposto che la reiterata assenza del dipendente, laddove risultasse preordinata ad ottenere l'irrogazione del licenziamento disciplinare per poter accedere alla NASpl, costituirebbe una condotta contraria ai canoni di correttezza e buona fede.
- Con messaggio n. 639 del 19.2.2025, l'INPS ha precisato che, per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti (art. 26, comma 7-bis, D. Lgs. n. 151/2015):
 - il lavoratore **non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl**, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro (art. 3, D. Lgs. n. 22/2015 - circolare n. 94/2015);
 - laddove la cessazione riguardi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo NASpl** (art. 2, comma 31, L. 92/2012), in quanto la cessazione non ne fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto.

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

- Per giusta causa si intende una causa che **non** consenta la prosecuzione, **neanche provvisoria**, del rapporto di lavoro (art. 2119 cod. civ.).
- Elementi caratterizzanti:
 - fatti di **oggettiva gravità**, tale da **incidere irreparabilmente sul vincolo fiduciario** tra le parti e rendere **incompatibile** la permanenza nel posto di lavoro;
 - onere della prova: in capo al lavoratore dimissionario;
 - versamento del contributo NASpI;
 - versamento indennità sostitutiva del preavviso: indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata in periodo di preavviso (al netto delle trattenute previdenziali e fiscali, in quanto non dovute né al datore, né agli istituti);
 - la sussistenza di giusta causa consente al lavoratore di non rispettare il termine di preavviso per recedere dal contratto a tempo **indeterminato**, ovvero di recedere prima della scadenza del termine del contratto a tempo **determinato**.
- Manifestazione della giusta causa di recesso:
 - Per legge → art. 2112, c. 4, cod. civ. → nei 3 mesi successivi al trasferimento di azienda, ove le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica, il lavoratore può rassegnare le dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119 cod. civ.
 - Per disposizioni del CCNL
 - Per disposizioni del contratto individuale

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Orientamenti giurisprudenziali

- **Esclusione** della configurabilità di dimissioni per giusta causa nel caso in cui:
 - il lavoratore, pur manifestando la volontà di recedere, si sia dichiarato disponibile a svolgere la sua attività per tutto o per parte del periodo di preavviso → è lo stesso lavoratore ad escludere, con il suo comportamento, la ravvisabilità di circostanze tali da impedire la prosecuzione, anche soltanto temporanea, del rapporto (Cass. n. 2048/1985);
 - Il lavoratore abbia continuato le prestazioni per un tempo apprezzabile senza far valere la giusta causa (Cass. n. 24477/2011, n. 2492/1997, n. 5072/1984);
 - il ritardato pagamento della retribuzione si è protratto per un breve lasso temporale, in un contesto di conclamata crisi aziendale nel quale i lavoratori avevano comunque fruito della cassa integrazione (Cass. n. 6437/2020);

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Orientamenti giurisprudenziali

- **Sussiste giusta causa di recesso** nel caso in cui:
 - il lavoratore che sia posto dal datore in ferie per il godimento di quelle non ancora fruito, con sovrapposizione di queste al periodo di preavviso (Cass. n. 985/2017);
 - il datore di lavoro violi il diritto del lavoratore al rispetto della personalità fisica e morale;
 - il datore di lavoro modifichi arbitrariamente *in pejus* le condizioni contrattuali (Cass. n. 14496/2005, n. 8589/2004, n. 9731/1990);
 - una condotta dell'azienda gravemente lesiva dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto (Cass. n. 25886/2008: il datore di lavoro aveva querelato un dipendente senza previa contestazione disciplinare, in relazione a un esiguo rimborso spese ritenuto inesistente);
 - il lavoratore adduca il mancato pagamento delle retribuzioni (Cass. n. 5146/1998, n. 5448/1989);
 - sia riscontrato il mancato versamento dei contributi previdenziali, salvo che il lavoratore non abbia tollerato per un certo tempo la mancata regolarizzazione (Cass. N. 3222/1980 e n. 9589/1987);
 - il lavoratore abbia denunciato molestie sessuali, mobbing e comportamenti vessatori datoriali (Cass. n. 12445/2006);
 - Il sopravvenuto aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (Cass. n. 11051/2015);
 - il datore di lavoro che, anziché ricorrere all'esercizio del potere disciplinare, aggredisca, anche solo verbalmente o comunque con atteggiamenti lesivi della dignità.

DIMISSIONI NEL C.D. PERIODO PROTETTO

- Il legislatore ha stabilito che sono soggette **all'obbligo di convalida** le dimissioni rassegnate, a pena di nullità:
 - dalla lavoratrice madre durante il periodo di **gravidanza** (art. 55, D. Lgs. n. 151/2001);
 - dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i **primi tre anni** di vita del bambino, ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, fino ai tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore (art. 55, D. Lgs. n. 151/2001);
 - dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni del **matrimonio** ed un anno dopo la celebrazione delle nozze (art. 35, D. Lgs. n. 198/2006).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

