

Dimissioni per giusta causa e procedura telematica

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha recentemente fornito un chiarimento nelle FAQ aggiornate sulla nuova procedura telematica, ora modificata con l'aggiunta della relativa informazione tra le "Tipologie di comunicazione" e con l'indicazione della motivazione, definendo che la procedura on-line è obbligatoria anche in caso di dimissioni per giusta causa.

Originariamente tale scelta non era possibile e ciò determinava criticità operative per il lavoratore e per il datore di lavoro. L'effettiva sussistenza della giusta causa deve essere comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

.....

Il Ministero, in particolare , con riferimento alle dimissioni per giusta causa ha precisato che, tali dimissioni devono essere comunicate telematicamente, inserendo, nella compilazione del modello, "Dimissioni per giusta causa" come tipologia di comunicazione.

Inoltre, se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci; il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni, la "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

A questo proposito riteniamo utile soffermarci sull'ipotesi di dimissioni per giusta causa , ricordando che tali dimissioni producono diversi effetti tra le parti , che vanno ben al di là della semplice procedura telematica.

In generale l'art. 2119 codice civile definisce che :

“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione , anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda."

Quindi, il recesso per giusta causa implica l'avveramento di un fatto di tale gravità da porre in crisi il rapporto fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore. La nozione di giusta causa trova la propria fonte nella legge e da qui ne consegue che ogni elencazione contenuta nei contratti collettivi o in atti unilaterali del datore di lavoro assumono una valenza puramente esemplificativa e non tassativa.

In primo luogo, sottolineiamo il diritto all'immediata risoluzione del rapporto di lavoro determinata dalla gravità del motivo che ha giustificato le dimissioni che, quindi, secondo la previsione civilistica, non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La gravità rappresenta, inoltre, evidentemente il discrimine rispetto al recesso con preavviso previsto dall'articolo 2118 c.c. e consente la risoluzione anche nel caso di contratti a tempo determinato.

Nonostante la risoluzione immediata, peraltro, al lavoratore compete comunque il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto riguarda poi il profilo contributivo, il lavoratore matura il diritto alla prestazione NAsPI e quindi l'obbligo del datore di lavoro di versare il relativo contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della Legge n. 92 del 2012.

A tal fine, secondo l'Inps (così come specificato per esempio, da ultimo nella sua circolare.. n. 94/2015), la giusta causa, a titolo esemplificativo, può essere determinata:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112 comma 4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Onere probatorio della giusta causa

L'onere probatorio circa la sussistenza di una giusta causa incombe sul lavoratore non tanto nei confronti dell'INPS ma soprattutto sul creditore della prestazione, ovvero il datore di lavoro.

La giurisprudenza ha ritenuto, ad esempio, legittimo le dimissioni immediate nel caso di mancata corresponsione della retribuzione qualora l'inadempimento si protragga nel tempo ed anche alla luce di quanto previsto dal contratto collettivo nonché dalla condotta delle parti, oppure anche il notevole mutamento contrattuale (ad es. il trasferimento in un luogo di lavoro molto distante rispetto a quello originario).

Quindi è il lavoratore a dover assumere le iniziative necessarie a far accertare se effettivamente il recesso fosse giustificato dalla sussistenza di una giusta causa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)