

## ***Tribunale di Como: dimissioni per giusta causa, mancata documentazione all’Inps e riconoscimento della Naspi***

*Il Tribunale Ordinario di Como, con l’ordinanza n.2646 del 5 novembre 2018, ha stabilito che in mancanza della doverosa informativa preventiva da parte dell’Inps sulla documentazione richiesta in caso di domanda conseguente a dimissioni per giusta causa, non può ragionevolmente imputarsi al lavoratore di non aver allegato alla propria domanda o al successivo ricorso amministrativo tale documentazione, per cui il diniego dell’Inps all’indennità richiesta appare ingiustificato e come tale, non consente neppure la compensazione delle spese del procedimento. Per questo, il tribunale ha condannato l’Istituto al pagamento immediato dell’indennità di disoccupazione e alle spese del procedimento.*

.....

Il Tribunale di Como, con l’ordinanza in oggetto, ha stabilito che per il riconoscimento della disoccupazione in caso di dimissioni, la richiesta da parte dell’Inps di produrre la documentazione attestante la giusta causa, come una preventiva diffida ad adempiere del datore di lavoro, è infondata in mancanza di una precisa circolare dell’Istituto che renda nota tale esigenza.

### ***Il fatto***

Il caso nasce dal ricorso al tribunale di Como effettuato da una lavoratrice che, dopo aver rassegnato le proprie dimissioni per giusta causa dall’impresa datrice di lavoro, per non aver ricevuto per diversi mesi il pagamento della retribuzione, si è vista negare il riconoscimento della Naspi da parte dell’Inps, a causa della mancata produzione della documentazione richiesta. La lavoratrice ha quindi direttamente chiesto, per la precarietà delle sue condizioni economiche, la condanna dell’Istituto al pagamento immediato dell’indennità di disoccupazione.

L’Inps, in risposta, ha eccepito la mancata prova della giusta causa delle dimissioni, in quanto la lavoratrice non aveva, ad avviso dell’Ente, intrapreso iniziative volte ad evitare che l’iniziale inadempimento della sua datrice di lavoro si si protraesse ulteriormente e comunque, la mancata produzione di una lettera di messa in mora di quest’ultima.

### ***La decisione***

Il tribunale accoglieva il ricorso.

In motivazione, il giudice di primo grado ricordava che l'Inps riconosce, tra le condizioni per ottenere l'indennità Naspi, anche le dimissioni per giusta causa, cioè quelle rassegnate ex art. 2119 del codice civile (*l'art 2119 c.c. recita: 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, ndr.*).

Il fatto che, come lamentato dall'Inps, il lavoratore sia rimasto precedentemente inerte, non ha alcun rilievo in primo luogo perché l'art. 2119 cc non prevede che la parte adempiente prima di poter recedere dal contratto, debba tempestivamente diffidare la parte inadempiente a dare esecuzione alla propria obbligazione (dovuta proprio per il regolare adempimento della controprestazione), ma soprattutto perché tale inerzia non si sarebbe risolta verosimilmente in un efficace deterrente all'adempimento del datore di lavoro (ben consapevole del proprio obbligo di pagare la retribuzione ai dipendenti) ma al limite, avrebbe anticipato la data delle dimissioni, in ogni caso, senza alcun pregiudizio degli interessi dell'Inps.

Anche la seconda ragione addotta dall'Inps per richiedere una preventiva diffida ad adempiere del datore di lavoro, cioè la necessità di provare la giusta causa delle dimissioni, appare infondata in quanto - fermo restando che la ragione del recesso della ricorrente è ampiamente documentata dalle dimissioni e dal decreto ingiuntivo emanato per il pagamento delle retribuzioni non corrisposte – si tratta di un onere probatorio richiesto solo di recente agli interessati e soprattutto, non preceduto da una circolare o da un messaggio informativo che rendesse nota l'esigenza dell'Inps, per evitare possibili frodi, di allegare alla domanda un documento attestante la giusta causa delle dimissioni.

Oltre al diritto all'indennità, conseguente alla dimostrazione della giusta causa delle dimissioni, sussiste anche il secondo requisito del "pericolo", ravvisabile nelle scarse risorse economiche del nucleo familiare della ricorrente, che non ha percepito le ultime retribuzioni e il cui compagno solo da poco tempo ha cominciato a lavorare con una modesta retribuzione, a fronte di spese consistenti e non differibili tra cui il mantenimento del figlio minore e il pagamento delle rate del mutuo per l'acquisto della casa e dell'auto.

### ***In definitiva***

Importante pronuncia da parte del tribunale del nostro territorio, che ha messo un punto sulle recenti richieste da parte dell'Inps, circa l'onere di allegare la documentazione attestante la giusta causa delle dimissioni, per il riconoscimento della disoccupazione.

Con l'ordinanza, il giudice di Como ha definito che l'Istituto previdenziale non può rigettare la richiesta di disoccupazione di cui sopra, sulla base di considerazioni sull'inerzia iniziale della ricorrente nell'aver intrapreso iniziative volte ad evitare che l'iniziale inadempimento della sua datrice di lavoro al pagamento delle retribuzioni si protraesse ulteriormente e comunque, dal fatto che la lavoratrice non ha prodotto prove di aver messo in mora la

datrice di lavoro. Questo perché l'Istituto non ha mai prodotto una circolare o pubblicato un messaggio informativo, dal quale si possa evincere formalmente che le prove da allegare alla domanda di Naspi (peraltro richieste, informalmente, solo di recente agli interessati) sono necessarie per il favorevole accoglimento della domanda stessa.

Anche per questo l'ingiustificato diniego dell'Inps al pagamento della disoccupazione, nella fattispecie non consente neanche la compensazione delle spese del procedimento, che pertanto devono essere pagate dall'Istituto.

Con l'occasione, è utile ricordare qui di seguito brevemente la normativa generale sulle dimissioni per giusta causa e il diritto alla Naspi.

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ha diritto a ricevere il sussidio di disoccupazione, secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale con la pronuncia n.269/2002, che ha affermato il principio per cui le dimissioni per giusta causa non sono riconducibili alla libera scelta del lavoratore, in quanto indotte da comportamenti altrui idonei ad integrare la condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro e comportano, quindi, uno stato di disoccupazione involontaria.

Infatti, anche se nelle dimissioni per giusta causa è il dipendente a decidere di abbandonare il posto di lavoro, questa decisione è legata a fattori indipendenti dalla sua volontà.

Sul fronte datoriale, la qualificazione delle dimissioni per giusta causa può comportare il pagamento del contributo del c.d. ticket di licenziamento introdotto dalla Legge Fornero (L. 92/2012), come se si trattasse di un licenziamento.

La questione da dirimere è quando si tratta di dover individuare cosa determini una giusta causa di dimissione e cosa no. La giurisprudenza riconosce come giusta causa:

- il mancato pagamento della retribuzione;
- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva e omesso versamento dei contributi previdenziali;
- le molestie sessuali o il mobbing;
- il comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- il demansionamento ingiustificato delle condizioni di lavoro a seguito di cessione d'azienda;
- lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che valide motivazioni tecniche, organizzative e produttive;
- il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro tale da compromettere lo stato di salute del lavoratore.

È bene specificare, inoltre, che la perdita del lavoro per cause indipendenti dalla propria volontà non è l'unico requisito da soddisfare per avere diritto all'indennità di disoccupazione. Questa, infatti, è riconosciuta solamente ai dipendenti che possono

vantare 13 settimane contributive negli ultimi 4 anni, e che hanno lavorato per almeno 30 giorni negli ultimi 12 mesi.

A seguito del verificarsi di uno dei sopracitati episodi potranno essere riconosciuti al lavoratore dimissionario i seguenti diritti:

- la corresponsione da parte del datore di lavoro, dell'indennità sostitutiva del preavviso direttamente rapportata al periodo previsto dalla contrattazione collettiva e calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto;
- il pagamento da parte dell'Inps dell'indennità NASpI, che va richiesta in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- la possibilità di ottenere il risarcimento del danno che il lavoratore dimissionario per giusta causa potrà avanzare nei confronti dell'azienda dimostrando che è stato costretto a dimettersi considerata la gravità delle inadempienze del datore di lavoro.