

Dimissioni per giusta causa dal contratto di lavoro a tempo indeterminato

di [Luigi Risolo](#)

Pubblicato il 12 Marzo 2010

Il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro prima della scadenza naturale del termine è ammesso; facoltà che la norma sancisce a favore sia del datore che del prestatore di lavoro, prevedendo la formalità del preavviso solo nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato.

Recesso per giusta causa dal contratto di lavoro - Premessa.

Il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro prima della scadenza naturale del termine è ammesso dall'art. 2119 del codice civile; facoltà che la norma sancisce a favore sia del datore che del prestatore di lavoro, prevedendo la formalità del preavviso solo nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato.

In questa trattazione viene esaminato il recesso dal contratto di lavoro, a tempo indeterminato, esercitato dal dipendente mediante la lettera di dimissioni.



Le dimissioni del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel caso di recesso in presenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, trattando dalla parte del prestatore di lavoro, non vi è alcun obbligo di preavviso e resta fermo il diritto imprescindibile del lavoratore dipendente ad ottenere un'indennità pari all'importo della retribuzione che sarebbe maturata per il periodo di durata del preavviso, purchè vi sia una giusta causa.

Tuttavia il diritto all'indennità sostitutiva è sempre subordinato al fatto che le dimissioni debbano essere supportate da giusta causa, e spetta al contraente che recede addurre le valide motivazioni.

In funzione di ciò opera l'art. 2118 del codice civile, intitolato del "Recesso dal contratto a tempo indeterminato", il quale sancisce che

"Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative] (Le norme corporative sono state abrogate con R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721.) , dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro".

Particolare rilievo assume, in particolar modo, il secondo comma, dove meglio sottolinea il **dovere della corresponsione dell'indennità in mancanza di preavviso.**

Circa la quantificazione nonché l'applicabilità dell'indennità sostitutiva del preavviso occorre, ovviamente, fare riferimento alla norma del Codice Civile ed al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza.

Concetto di giusta causa

Il presupposto per la corresponsione dell'indennità, di cui sopra, a favore del lavoratore dimissionario, è la giusta causa – principio sancito dall'art. 2119 del cod. civ., ovvero il manifestarsi di una situazione oggettiva volta a determinare la mancata prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo e per cause ad egli non imputabili.

La norma, specifica, inoltre, che **non può essere considerata giusta causa l'interruzione del rapporto di lavoro per fallimento dell'imprenditore o per liquidazione coatta amministrativa dell'azienda (cfr. art. 2119 c.c.).**

Riportando l'attenzione alla facoltà del lavoratore di procedere alle dimissioni, va rilevato che **i fattori che possono essere riferiti ad una giusta causa sono determinati sia dai contratti collettivi che dalla giurisprudenza di legittimità** (specificatamente dalla Corte di Cassazione), e di seguito elencati:

- mobbing, ovvero comportamenti violenti, abusi a carattere psicologico, vessazioni e demansionamenti eccessivamente punitivi attuati da colleghi e/o superiori;
- molestie sessuali;
- offese ed ingiurie perpetrati dai superiori e/o dal datore di lavoro;
- trasferimento del lavoratore da una sede all'altra senza giustificate e valide motivazioni e/o con conseguenti disagi e danni;
- mutazioni delle condizioni lavorative a seguito di cessione dell'azienda;
- mancata corresponsione della retribuzione o di parti di essa in quanto violazione delle norme contrattuali;
- mancata regolarizzazione del rapporto lavorativo;
- mancato ed omesso versamento dei contributi previdenziali.

Quindi le cause possono riguardare sia la sfera privata del lavoratore (motivi strettamente familiari, di salute, etc ...) sia quella del datore di lavoro (motivi contenuti nel precedente elenco).

Dal punto di vista della forma delle dimissioni, va detto che esse sono considerate un atto cosiddetto a “forma libera”, anche se occorre tenere conto delle eventuali indicazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Sotto il profilo civilistico il **recesso** esercitato dal lavoratore è un vero e proprio negozio giuridico.

Tale negozio è:

1) unilaterale, poiché vi è una volontà esercitata da una sola delle parti contrattuali; 2) recettizio, in quanto diviene efficace nel momento in cui ne viene a conoscenza l'altra parte;

3) estrinsecazione di un diritto potestativo, ovvero, anche se vi è la manifestazione della volontà di una parte, essa produce effetti giuridici nella sfera dell'altra (nel caso concreto le dimissioni del lavoratore producono effetti nella sfera giuridica del datore di lavoro).

Circa, invece, **i contenuti della lettera di dimissioni**, va tenuto conto delle seguenti principali indicazioni:

1. Indicazione esatta del destinatario (ovvero del datore di lavoro), tenendo conto se va indicato anche il responsabile delle risorse umane oltre l'obbligatoria intestazione del datore di lavoro;
2. La modalità di inoltro della comunicazione, cioè se a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o raccomandata a mano;
3. L'indicazione dell'esatto oggetto, meglio se con l'indicazione della norma del codice civile, di riferimento;
4. La data esatta a partire dalla quale cesserà il rapporto lavorativo;

5. La descrizione delle motivazioni che hanno indotto l'esercizio dell'istituto giuridico delle dimissioni.

Casi particolari di dimissioni dal rapporto lavorativo.

Particolare attenzione viene posta a determinati casi di dimissioni esercitate dalla lavoratrice o dal lavoratore dipendente, quali ad esempio:

- dimissioni presentate dalla lavoratrice in concomitanza con il proprio **matrimonio**;
- dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di **gravidanza**;
- dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il **primo anno di vita del bambino o di accoglienza del minore adottato**.

Tali tipologie di dimissioni sono sottoposte ad una particolare tutela al fine di evitare che le stesse più che espressa volontà della lavoratrice o del lavoratore sia una specifica pressione, illegittima, esercitata dal datore di lavoro.

Innanzitutto la normativa di riferimento è contenuta nel Decreto Legislativo 26 Marzo 2001, n. 151, avente ad oggetto il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Nello specifico, il riferimento è posto all'art. 55, del citato Decreto, intitolato delle "Dimissioni", il quale sancisce che

"1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità

previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso”.

Quindi, nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore esercita le proprie dimissioni per effetto di una delle circostanze sancite nel precedente articolo, oltre alla comunicazione al datore di lavoro, deve obbligatoriamente adempiere alla procedura di convalida delle dimissioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, mediante la compilazione e sottoscrizione, unitamente al funzionario incaricato, del modello ministeriale, ed un allegato denominato “report”, intitolato: “Dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari”.

Si rileva, infine che tale modulistica è stata resa nota dal Ministero del Lavoro – Direzione Generale per l'attività ispettiva – con lettera circolare del 26 Febbraio 2009, n. 2840.

12 marzo 2010

Luigi Risolo