

# Le dimissioni dal lavoro nel settore privato

di Arianna Tofani [\*]



Le dimissioni rappresentano un atto unilaterale del lavoratore che pone fine al rapporto di lavoro. In Italia, la disciplina delle dimissioni è stata oggetto di diverse modifiche legislative e interpretazioni giurisprudenziali, con l'obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori e prevenire abusi.

## Procedura telematica obbligatoria

L'articolo 26 del decreto legislativo 151/2015 (Jobs Act) ha introdotto l'obbligo di comunicare le dimissioni esclusivamente in modalità telematica, attraverso il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questa procedura è stata introdotta per contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", ovvero la firma di un modulo di dimissioni in bianco al momento dell'assunzione, che poteva essere utilizzato dal datore di lavoro in modo fraudolento.

La procedura telematica è obbligatoria per tutti i lavoratori del settore privato che abbiano superato il periodo di prova, ad eccezione dei dipendenti pubblici, per i quali si applicano normative specifiche.

## Situazioni specifiche e normative applicabili

### Lavoratori in prova

L'articolo 2096 del Codice civile prevede che durante il periodo di prova, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto di lavoro, senza obbligo di preavviso, salvo diverse disposizioni previste dal contratto collettivo o individuale.

Il periodo di prova ha lo scopo di consentire a entrambe le parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro.

### Lavoratori a tempo determinato

L'articolo 2119 del Codice Civile stabilisce che il lavoratore a tempo determinato può dimettersi solo per giusta causa, ovvero per un evento che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni senza giusta causa, il

lavoratore potrebbe essere tenuto a risarcire il danno al datore di lavoro.

Sul lavoro a tempo determinato vale la pena rimandare il lettore all'articolo "Recesso anticipato nel contratto a tempo determinato" di Marco Pizzolitto, pubblicato sul n. 66 di Lavoro@Confronto.

### Lavoratori a tempo indeterminato

L'articolo 2118 del Codice Civile disciplina il preavviso, che è obbligatorio salvo dimissioni per giusta causa.

Il preavviso ha lo scopo di consentire al datore di lavoro di trovare un sostituto e al lavoratore di trovare una nuova occupazione.

La durata del preavviso è stabilita dai contratti collettivi o individuali, in base all'anzianità di servizio e al livello di inquadramento del lavoratore.

### Lavoratrici madri e lavoratori padri con figli fino a tre anni

L'articolo 55 del decreto legislativo 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) prevede che le dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza e fino al compimento del terzo anno di età del bambino debbano essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

La convalida ha lo scopo di verificare che la decisione sia libera e consapevole, e di tutelare la maternità e la paternità ed è stata estesa anche alle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro dal D.Lgs. n. 80/2015.

### Preavviso: disciplina e indennità sostitutiva

L'articolo 2118 del Codice Civile stabilisce l'obbligo di preavviso per le dimissioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

La durata del preavviso è determinata dai contratti collettivi, che tengono conto dell'anzianità di servizio e del livello di inquadramento del lavoratore.

In caso di mancato rispetto del preavviso, il lavoratore è tenuto a versare al datore di lavoro un'indennità sostitutiva, pari alla retribuzione che avrebbe percepito durante il periodo di preavviso.

### Dimissioni per giusta causa: casistiche e giurisprudenza

L'articolo 2119 del Codice Civile prevede la possibilità di dimissioni immediate in presenza di una giusta causa, ovvero un evento che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza ha ampliato le casistiche di giusta causa, includendo:

- Mancato pagamento dello stipendio.
- Molestie morali o sessuali sul luogo di lavoro (mobbing).
- Demansionamento.
- Comportamenti datoriali lesivi della dignità del lavoratore.
- Variazioni sostanziali e unilaterali delle condizioni di lavoro.

Ad eccezione del caso di *Mancato pagamento dello stipendio*, la valutazione della giusta causa è rimessa al giudice, che deve tenere conto della gravità dell'inadempimento del datore di lavoro e della sua incidenza sulla prosecuzione del rapporto.

### Ruolo dell'Ispettorato del Lavoro (INL)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è l'organo di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di lavoro.

L'INL ha il compito di: vigilare sul rispetto delle norme in materia di dimissioni, verificando la corretta esecuzione della procedura telematica e il rispetto del preavviso; convalidare le dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri con figli fino a tre anni; fornire assistenza e consulenza ai lavoratori e ai datori di lavoro; intervenire in caso di controversie tra le parti.

### Competenze dei patronati

I patronati in qualità di enti di assistenza sociale offrono supporto ai lavoratori in diverse materie, tra cui le dimissioni dal lavoro.

I patronati possono: assistere i lavoratori nella compilazione e trasmissione delle dimissioni telematiche; fornire consulenza sulla normativa e sui diritti del lavoratore; indirizzare i lavoratori in caso di controversie con il datore di lavoro.

### Riferimenti normativi e giurisprudenziali chiave

- Codice Civile (articoli 2096, 2118, 2119)
- Decreto legislativo 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità)
- Decreto legislativo 151/2015 (Jobs Act)
- Decreto legislativo 80/2015
- Decreto Legislativo n. 185/2016
- Numerose sentenze della Corte di Cassazione in materia di giusta causa di dimissioni, preavviso e indennità sostitutiva.

### Evoluzione normativa e giurisprudenziale

Il Jobs Act ha rappresentato una svolta significativa, introducendo la procedura telematica obbligatoria e semplificando la procedura di dimissioni.

La giurisprudenza ha costantemente ampliato le casistiche di giusta causa, riconoscendo la rilevanza di comportamenti datoriali lesivi della dignità del lavoratore e di situazioni di stress lavorativo. ■

---

[\*] Responsabile dell'Ufficio vertenze della CISAL di Udine

