Dimissioni per giusta causa: quando Ã¨ dovuta la NASPI?

Descrizione

Secondo una recente e importante pronuncia della Corte di Cassazione â?? n. 8564/2026 â?? il diritto alla NASpI in caso di dimissioni per giusta causa non puÃ² essere riconosciuto automaticamente sulla sola base delle dichiarazioni del lavoratore o di una contestazione formale inviata al datore di lavoro. La decisione richiama lâ??attenzione sullâ??importanza di fornire prove concrete e documentate delle condotte aziendali che hanno reso impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

NASpI e dimissioni: serve una prova concreta della giusta causa

La disoccupazione NASpI spetta normalmente nei casi di perdita involontaria dellâ??occupazione. Tuttavia, la normativa riconosce alcune eccezioni in cui anche le dimissioni possono consentire lâ??accesso allâ??indennitÃ , come accade nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa.

agorapro.eu

Negli ultimi anni, la giurisprudenza ha chiarito che tali dimissioni devono derivare da situazioni particolarmente gravi, tali da non permettere neppure temporaneamente la prosecuzione del rapporto di lavoro. Rientrano in questa categoria, ad esempio, il mancato pagamento delle retribuzioni, comportamenti vessatori, demansionamenti, molestie o trasferimenti illegittimi.

La recente posizione della Suprema Corte introduce perÃ² un elemento di forte rilievo pratico: per ottenere la NASpI non basta indicare genericamente la â??giusta causaâ?• nella procedura telematica di dimissioni, nÃ© risulta sufficiente una semplice diffida inviata dal legale al datore di lavoro.

Il principio affermato dalla Cassazione

Nel caso esaminato dai giudici, una lavoratrice aveva richiesto il riconoscimento della NASpI dopo aver lasciato lâ??azienda sostenendo di essere stata costretta alle dimissioni da comportamenti illegittimi del datore di lavoro.

La Corte dâ??Appello aveva ritenuto adeguata, ai fini della prova, la lettera inviata dallâ??avvocato della dipendente per contestare tali condotte. La Cassazione ha invece assunto una posizione piÃ¹ rigorosa, evidenziando che il lavoratore deve dimostrare in modo concreto lâ??esistenza della giusta causa.

Secondo i giudici, la NASpI rappresenta una tutela destinata ai casi di effettiva disoccupazione involontaria. Proprio per questo motivo, quando il rapporto si interrompe per iniziativa del dipendente, Ã¨ necessario accertare che la scelta non sia stata libera, ma determinata da comportamenti datoriali gravi e documentabili.

Quali documenti possono rafforzare la richiesta

Dal punto di vista operativo, la pronuncia conferma lâ??importanza di raccogliere elementi probatori solidi prima di procedere con dimissioni per giusta causa. Possono assumere rilievo:

contestazioni scritte;
segnalazioni agli enti competenti;
testimonianze;
documentazione medica;
ricorsi giudiziari;
verbali ispettivi;
comunicazioni aziendali.

Lâ??orientamento della Cassazione sembra quindi destinato ad aumentare lâ??attenzione dellâ??INPS nella verifica delle domande NASpI collegate a dimissioni per giusta causa, con possibili effetti anche sui tempi di istruttoria e sullâ??eventuale contenzioso.

Un tema sempre piÃ¹ delicato per aziende e lavoratori

La decisione conferma come il tema delle dimissioni per giusta causa continui a rappresentare un terreno particolarmente delicato sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro.

Per le aziende, emerge la necessitÃ di monitorare attentamente la gestione dei rapporti interni e delle contestazioni disciplinari, evitando comportamenti che possano essere interpretati come lesivi della dignitÃ o dei diritti del dipendente.

agorapro.eu

Per i lavoratori, invece, diventa fondamentale valutare con attenzione la documentazione disponibile prima di interrompere il rapporto di lavoro confidando nel successivo accesso alla NASpI.

Valter Gottardo e Rita Zamai, Consulenti del Lavoro Associati

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo:
Contratto di lavoro e clausole ad hoc

Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
***iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa