

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Indennità di disoccupazione ordinaria, agricola e non agricola, con requisiti normali o ridotti: giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore: integrazioni al testo della Circolare n. 97 del 4 giugno 2003.

--

La Circolare n. 97 del 4 giugno 2003, accogliendo l'orientamento indicato nella sentenza n. 269/2002 della Corte Costituzionale, prevede il pagamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione anche quando vi siano state dimissioni 'per giusta causa', indicando, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie, riportate di seguito alle lettere a), b) e c).

Sulla base di quanto finora indicato dalla giurisprudenza, si considerano "per giusta causa" le dimissioni determinate:

- a) dal mancato pagamento della retribuzione;
- b) dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- c) dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- d) dal c.d. mobbing, ossia di crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o 'demansionamento', già previsti come giusta causa di dimissioni). Il mobbing è una figura ormai accettata dalla giurisprudenza (per tutte, Corte di Cassazione, sentenza n.143/2000);
- e) dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (anche Corte di Giustizia Europea, sentenza del 24 gennaio 2002);
- f) 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 (Corte di Cassazione, sentenza n. 1074/1999);
- g) dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Corte di Cassazione, sentenza n.5977/1985).

L'articolo 2119 codice civile ('Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto') demanda alla giurisprudenza il compito di enucleare le varie fattispecie di 'giusta causa'. Per tale motivo, l'INPS può riconoscere l'indennità di disoccupazione solo nei casi in cui sussista una delle cause già indicate dalla giurisprudenza.

Relativamente alla presentazione delle domande, se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa, dovrà corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui agli articoli 38 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000) da cui risulti almeno la sua volontà di 'difendersi in giudizio' nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Laddove l'esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, si dovrà procedere al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

In attesa di un adeguamento della modulistica, l'operatore INPS che riceve la domanda dovrà avvisare il lavoratore che il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione sarà provvisorio fino alla comunicazione dell'esito della controversia con il datore di lavoro.

Si precisa che tali criteri si applicano anche per l'indennità ordinaria di disoccupazione agricola.