

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **ROBERTO LUCARINI**

Dimissioni per giusta causa per inadempimento datoriale

Si configura una giusta causa di dimissioni, con diritto alla NASpl, se il datore di lavoro non paga i contributi.

Il caso in esame riguarda un lavoratore il quale, a fronte del **mancato pagamento** da parte del datore di lavoro **dei contributi previdenziali**, ha rassegnato le dimissioni per giusta causa. Una situazione, quest'ultima, prevista ex art. 2119 c.c., che si manifesta *"qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*. Nel caso di specie, ossia un rapporto di lavoro durato dal marzo 2018 al luglio 2020, il datore di lavoro non aveva peraltro mai versato la contribuzione dovuta.

Ricordo che in tale situazione operativa, ex art. 3, c. 2 D.Lgs. 22/2015, **"la NASpl è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa"**.

Quest'ultima evenienza ha creato un contenzioso tra l'Istituto previdenziale e il lavoratore, risolto a favore di quest'ultimo dalla Corte d'Appello di Napoli (sent. n. 3341/2024). Su ricorso dell'Inps viene quindi interessata la Suprema Corte.

Nella propria istanza l'Istituto lamenta alcuni aspetti, circa la decisione di secondo grado, che possono essere così sintetizzati: l'assenza di gravità del pregiudizio al lavoratore; la non immediatezza della dimissione.

Per la prima ipotesi **l'Inps** pone risalto alle garanzie offerte al lavoratore ex art. 2116 c.c., circa l'automaticità delle prestazioni previdenziali, ovvero ex art. 13 L. 1338/1962, in tema di rendita vitalizia. In relazione al secondo aspetto, sempre secondo l'Istituto, non si rileverebbe invece alcuna immediatezza nel licenziamento, giacché la contribuzione non era stata versata dal datore per tutta la durata del rapporto di lavoro.

La Suprema Corte, nel confermare la decisione del Giudice di seconde cure, fa anzitutto presente come in sede di legittimità non sia censurabile la decisione di merito, se non nel caso di vizio motivazionale, nel caso specifico non rilevato.

In ordine al **grave pregiudizio patito dal lavoratore**, che deve come visto connotare l'atto di dimissioni per giusta causa, non appare rilevante la sussistenza delle sopra evidenziate garanzie legali, avendo il Giudice d'Appello considerato come il mancato pagamento della contribuzione sia piuttosto da **valutare alla stregua di un grave inadempimento contrattuale**, tale quindi da recidere il rapporto fiduciario tra le parti e dunque giustificare il recesso immediato. Si tratta infatti di 2 piani ben distinti: quello previdenziale e quello contrattuale. L'uno, la normativa di tutela del lavoratore, che riflette proprio effetto sul piano prettamente previdenziale e assistenziale; l'altro, al contrario, che connota una lesione del vincolo fiduciario tanto da violare i principi di correttezza e buona fede che, come noto, governano i rapporti contrattuali in genere.

In relazione al **preteso vizio dell'immediatezza del recesso**, la Suprema Corte evidenzia il concetto che qui riporto: *"il nesso di immediatezza non si rinviene, tanto o solo, in un segmento temporale intercorrente tra le dimissioni e l'inadempimento, tant'è che può sussistere anche quando il recesso non segua direttamente (sul piano temporale) i fatti (cfr. Cass. n. 24477/2011, in conformità con Cass. n. 12768/1997; si veda anche Cass. n. 31999/2018), dovendo l'immediatezza essere intesa come valutazione di un lasso di tempo ragionevole, tale da non recidere la causalità che sorregge le dimissioni in correlazione con l'inadempimento"*.

Il fatto che al momento delle dimissioni l'inadempimento previdenziale del datore fosse ancora presente, rende quindi logicamente tempestive le dimissioni del lavoratore.