

GUIDA BREVE
ALLE
DIMISSIONI
PER
GIUSTA CAUSA
CON IL
GRATUITO PATROCINIO

ART. 24 COST.

Associazione per la tutela del diritto di difesa

www.avvocatogratis.com



Istruzioni per l'autodifesa retributiva

COME FUNZIONANO

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

E QUANDO BENEFICIARNE

Caro lettore,

già sai che il rapporto di lavoro si svolge con lo scambio di due prestazioni: l'erogazione di una prestazione lavorativa e la retribuzione della stessa. L'articolarsi dell'attività lavorativa è disciplinata con precisione dalla normativa vigente e dal percorso giurisprudenziale di questi ultimi trent'anni.

Purtroppo accade che le condizioni di realizzazione personale ed sociale nel lavoro, poste a fondamento anche del medesimo esordio della nostra Carta Costituzionale, vengano disattese nell'effettivo svolgimento dell'attività del lavoratore dipendente. Ciò si verifica meno raramente di quanto si può credere e trova sovente una contemporanea violazione degli obblighi nascenti dal contratto di lavoro a carico di parte datoriale.

In questi frangenti il dipendente non è però lasciato in balia degli eventi e può tutelarsi sapendo come ottenere adeguato ristoro e idoneo supporto negli istituti predisposti appositamente dal legislatore.

Come sempre, per potersi organizzare e fruire delle possibilità offerte dall'ordinamento è necessario conoscere gli strumenti a propria disposizione per gestire al meglio la fine imprevista ed involontaria del rapporto di lavoro e contemporaneamente attivare le protezioni di legge.

Questa guida si propone di fornire i cenni dell'istituto delle dimissioni per giusta causa necessari ad accedere ai benefici conseguenti.

Qui potrai trovare in poche pagine i principi essenziali che regolamentano la materia e degli esempi di lettera di dimissioni per giusta causa. Secondo uno standard già collaudato con successo, ho voluto offrire "in pillole" quello che si deve sapere attraverso le risposte alle domande riguardanti i passaggi cardine per attivare a proprio vantaggio quanto predisposto nell'ordinamento.

Avv. Alberto Vigani

con

ART. 24 ASSOCIAZIONE PER LA TUTELA DEL DIRITTO DI DIFESA

CHE COSA TROVI IN QUESTO MANUALE

Anche qui, come nelle altre Guide Brevi che ho scritto per www.avvocatogratis.com e ART. 24, mi sono chiesto se fare un lavoro più articolato che approfondisse la materia e l'argomento dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Ma sarebbe stato un errore: non Ti sarebbe servito a nulla!

Per questa ragione ho scritto solo una agevole, breve guida, comprensibile a tutti e di estesa utilità (allegando in calce anche un formulario con 3 esempi tipo di lettera di dimissioni).

CHE COSA NON TROVI IN QUESTO MANUALE

Questo è un prontuario utile per attivare le Tue "Dimissioni per Giusta Causa" e per orientarti velocemente in una materia articolata e complessa. È scritto al fine di farTi trovare tutto quello che serve per iniziare ad organizzare la Tua posizione, magari assistita da un avvocato abilitato al gratuito patrocinio.

Diffida però di chi Ti racconterà che in una manciata di pagine si può davvero condensare tutto il sapere necessario per padroneggiare una disciplina che è il punto di incontro di Diritto del Lavoro, Diritto Civile e Processuale Civile. Usa quindi questo manuale solo come una *roadmap* per orientarti e porre in essere fin dall'inizio le scelte giuste evitando gli errori che possono pregiudicare il buon esito della vicenda.

Come avrai già intuito, poiché un'assistenza tecnicamente qualificata non può essere sostituita dalla semplice lettura della mia guida, sarà opportuno farsi assistere anche da un professionista, un avvocato, e decidere assieme a lui i passi necessari senza

sbagliare.

Anzi, ricorda sempre che mentre la norma è una i casi particolari sono infiniti: non si possono quindi generalizzare regole di condotta partendo da un unico caso concreto di qualcuno che si conosce. Ogni singolo aspetto del caso in esame può far conseguire mille effetti diversi a seconda dei fatti che con esso interagiscono e concorrono.

Per questo motivo ricorda che, nell'eventuale fase giudiziale, l'assistenza di un legale può essere richiesta anche con il "Patrocinio a spese dello Stato", in tutti quei casi i cui ricorrono i parametri reddituali e gli altri requisiti di legge che sono spiegati nella "[Guida breve al Gratuito Patrocinio](#)" che puoi scaricare gratis in formato E- book (PDF) **cliccando [QUI](#)**.

Buona lettura!

Avv. Alberto A. Vigani

BIO

Avv. Alberto A. Vigani

classe 1967, laurea in giurisprudenza ad indirizzo forense presso la Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Avvocato e Consulente del Lavoro.

Legalista accanito, crede nella primazia dei diritti della persona e in una visione del diritto inteso quale strumento di garanzia e di giustizia: fa l'avvocato perché sa che in realtà la legge non è uguale per tutti, ma non vuole arrendersi. È iscritto agli elenchi degli avvocati abilitati al Patrocinio a Spese dello Stato dell'Ordine degli Avvocati di Venezia, nel cui Foro esercita la professione, è stato uno dei fondatori della Camera Arbitrale della Venezia Orientale ed ha moderato le sezioni giuridiche della più grande community italiana di webmaster; attualmente cura anche la redazione scientifica di alcuni blog di informazione giuridica a fini divulgativi (www.avvocatogratis.com e www.amministratordisostegno.com).

Con l'associazione ART. 24 COST. ha pubblicato 15 Guide Brevi in materia di diritto di difesa e gratuito patrocinio utili in tutti quei momenti che sono di maggior contatto fra cittadino e mondo della Giustizia.

Le Guide Brevi sono tutte distribuite gratuitamente in formato ebook (PDF) con oltre 180.000 download e sono scaricabili sia dal sito dell'Associazione ART. 24 COST. che dai principali portali di sharing (lulu.com, slideshare.net, ebookitaliani.it, facebook.com, scribd.com etc.).

Per saperne di più lo trovi su <http://www.avvocati.venezia.it>

LICENZA D'USO



Questo manuale è distribuito sotto licenza Creative Commons. Niente usi commerciali, nessuna modifica: per il resto puoi condividerlo, linkarlo, pubblicarlo parzialmente, copiarlo, stamparlo e distribuirlo.

Questo manuale è disponibile gratuitamente all'indirizzo del sito dell'**Associazione Art. 24 Cost.**:

<http://www.avvocatogratis.com>



SOCIAL MEDIA

Puoi anche sottoscrivere il feed **RSS** del blog cliccando sul logo qui sotto o seguendo questo link

<http://www.avvocatogratis.com/feed/>



Puoi seguire [Avvocatogratis](#) e le sue news anche su **TWITTER** cliccando su logo qui sotto o seguendo questo link

<http://twitter.com/avvocatogratis>



La Community dell'**Associazione ART. 24 COST.** e Avvocatogratis la trovi su **FACEBOOK** cliccando su logo qui sotto o seguendo questo link

<http://www.facebook.com/avvocatogratis>



LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

1.

Cosa sono le dimissioni?

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ma per il datore di lavoro il recesso è legittimo solo in taluni specifici casi mentre per il lavoratore può essere dato in ogni momento.

Le dimissioni sono pertanto l'atto unilaterale recettizio estintivo del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore.

Ovvero, sono quella comunicazione che fa terminare il rapporto lavorativo per scelta del dipendente ed operano dal momento della loro conoscenza da parte del datore: non sono invece il licenziamento, che si usi detto termine nel linguaggio di ogni giorno, perché esso è invece l'interruzione del rapporto per sola volontà datoriale.

Altra questione è se il rapporto di lavoro abbia una scadenza predeterminata fin dalla sua genesi e che le parti hanno concordato prevedendo un rapporto a termine invece che un rapporto a tempo indeterminato. In tal frangente le parti hanno implicitamente rinunciato alla possibilità di recedere in via anticipata dal rapporto contrattuale vincolandosi al mantenerlo in essere per un certo tempo.

In tale caso non vi può essere licenziamento nè dimissioni salvo l'onere di chi compie illegittimamente tale scelta di risarcire il danno causato all'altra parte.

Le dimissioni possono poi essere comunicate con libertà di forme, salvo che alcuni CCNL (contratti collettivi) non dispongano espressamente la necessaria predisposizione per iscritto: con la Legge n. 133/08, è infatti stata abrogata la disciplina che stabiliva che la lettera di dimissioni doveva essere resa su appositi moduli informatici predisposti dal Ministero del Lavoro.

2.

Quali sono gli effetti delle dimissioni?

Con il solo inoltro delle dimissioni non si producono effetti sul rapporto lavorativo. Infatti, poiché esse sono un negozio recettizio, devono pervenire alla conoscenza del destinatario per essere efficaci.

Esse, come nella speculare comunicazione del licenziamento, devono prevedere un preavviso del recesso affinché chi le riceve possa organizzarsi per trovare un nuovo lavoratore (mentre, nel caso opposto, per trovare un nuovo lavoro).

La durata del periodo di preavviso delle dimissioni è stabilita dalla contrattazione collettiva e di solito varia a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore e della sua qualifica professionale.

Con la comunicazione delle dimissioni si ha perciò l'inizio della decorrenza del preavviso, nel corso del quale il rapporto lavorativo continua così facendo persistere gli obblighi ad esso conseguenti (soggezione gerarchica e disciplinare, diritto alla retribuzione, maturazione delle ferie e del TFR etc.).

Chiaramente, rientrando nei diritti nella disponibilità delle parti, datore e dipendente possono accordarsi perché il periodo di

preavviso non venga lavorato ed il rapporto abbia termine immediato senza altra conseguenza.

Se invece il lavoratore non vuole lavorare il preavviso e non ha il consenso di parte datoriale, la legge gli consente lo stesso di cessare immediatamente il rapporto corrispondendo al datore un'indennità pari all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per la prevista durata del preavviso stesso.

Pertanto, dal momento della comunicazione delle dimissioni il dipendente deve comunque adempiere agli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro per tutta la durata del preavviso, ed erogare così la propria prestazione, salvo che non vi sia diverso accordo o non decida di pagare l'indennità di mancato preavviso.

3.

E se le dimissioni non sono una scelta?

Purtroppo accade abbastanza spesso che nel corso del rapporto lavorativo accadano dei fatti che impediscono al lavoratore la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto per il grave inadempimento datoriale degli obblighi nascenti dal contratto di lavoro, sia esso indeterminato che a tempo determinato.

In questi casi il lavoratore può dimettersi e si parla di **dimissioni per giusta causa**: ovvero, il lavoratore di fronte ad una grave inadempienza da parte del suo datore di lavoro, che gli rende impossibile la continuazione del rapporto di lavoro, si dimette **senza dover comunicare il preavviso** contrattuale.

Infatti, poiché l'estinzione del rapporto lavorativo dipende da un inadempimento datoriale che pregiudica i diritti del lavoratore, non

si ritiene di poter addossare al lavoratore la permanenza sul posto di lavoro in suo danno.

4.

Quando si possono dare le dimissioni per giusta causa?

I fatti che palesano tali inadempimenti datoriali non sono però stati tipizzati dal legislatore e tendono ad evolversi con lo sviluppo della società: si deve perciò fare riferimento alla situazione concreta e verificare se sussistono i requisiti di notevole gravità e rilevanza nell'alterazione dell'equilibrio contrattuale lavorativo.

La giurisprudenza e i CCNL hanno comunque riconosciuto la persistenza di giusta causa nelle dimissioni necessitate dalle seguenti circostanze:

- **mancato o ritardato pagamento delle retribuzioni** che deve però essere reiterato ed essere inerente a parti rilevanti della retribuzione;
- mancato o ritardato versamento dei contributi a carico datore o a carico dipendente (si ricorda che l'omissione di questi ultimi integra anche la commissione da parte del datore del reato di appropriazione indebita);
- molestie sessuali perpetrate dal datore nei confronti del dipendente sul posto di lavoro;
- pretesa del datore di prestazioni illecite del dipendente;
- peggioramento delle mansioni lavorative
- modifica unilaterale di significative condizioni del rapporto di lavoro (ad es. mancata promozione ad una certa anzianità

lavorativa concordata);

- Vessazioni subite dal lavoratore (mobbing):, comportamento ingiurioso o offensivo nei confronti del dipendente, molestie sessuali, demansionamento, tutte azioni da intendersi commesse da parte del superiore gerarchico, del datore o dei colleghi.
- **trasferimento del lavoratore** da una sede all'altra senza che sussistano ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione aziendale;

In riferimento alla casistica sopra descritta puoi anche vedere alcuni esempi di lettera di dimissioni per giusta causa alla fine di questa guida breve.

Quando il comportamento datoriale costituisce un illecito penale, e causa dei danni anche morali al dipendente, può essere oggetto di una richiesta risarcitoria ordinaria.

La procedura giudiziale di accertamento dell'illecito e condanna al risarcimento richiede un patrocinio tecnico. L'assistenza di un legale può essere richiesta anche con il "Patrocinio a spese dello Stato"; ciò in tutti quei casi i cui ricorrono i parametri reddituali e gli altri requisiti di legge che sono spiegati nella "Guida breve al Gratuito Patrocinio" che puoi scaricare gratis in formato E- book (PDF) **cliccando [QUI](#)**.

5.**Quali sono gli effetti delle dimissioni per giusta causa?**

Come detto, le dimissioni che conseguano a tali fatti, diversamente dalle dimissioni volontarie, dipendono da un fatto estraneo alla volontà del lavoratore e si dicono perciò per giusta causa. Esse comportano uno stato di disoccupazione non riconducibile ad una scelta del lavoratore ed a lui non imputabile: per questa ragione consentono allo stesso di non doversi veder imputare l'indennità di mancato preavviso ed anzi di poterla chiedere (nella quantificazione prevista dal CCNL) come se fosse stato licenziato dal datore di lavoro.

Nel caso di contratti di lavoro a tempo determinato il datore sarà invece tenuto a risarcire il danno causato con i fatti posti a fondamento delle dimissioni per giusta causa: la quantificazione di tale danno si computa con la sommatoria delle retribuzioni ancora da maturare fino alla naturale scadenza del periodo di lavoro indicato contrattualmente.

Tanto nel caso di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato, altra conseguenza delle dimissioni per giusta causa è la possibilità per il dipendente dimissionario di richiedere ed usufruire, se ne ha diritto, dell'indennità di disoccupazione ordinaria.

Se il recesso è comunicato nel corso del periodo di prova, che deve essere obbligatoriamente pattuito per iscritto prima dell'inizio del rapporto, non può mai produrre gli effetti previsti nell'ipotesi di dimissioni per giusta causa: infatti, durante il periodo di prova

ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Tuttavia, se la prova è stabilita per un periodo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza. Nel caso di recesso anticipato si ha solo l'obbligo di risarcire il danno per come effettivamente causato.

6.

Cosa succede dopo le dimissioni per giusta causa?

Vista l'addebitata colpa dell'azienda sembrerà chiaro a tutti che il datore sarà sovente poco disposto a riconoscere l'esistenza dei presupposti per le dimissioni per giusta causa e, invece che pagare l'indennità di mancato preavviso dovuta, sarà propenso a chiederla al dipendente, magari per negare l'esistenza di circostanze che potrebbero causargli ben altri guai (si pensi alle omissioni contributive od alle molestie sessuali).

In questo caso si deve sapere che è opportuno farsi assistere da subito da un avvocato specializzato che contesti tempestivamente i fatti accaduti chiedendo il risarcimento dei danni patiti, la corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e, se del caso, l'errata detrazione della medesima indennità da parte del datore nell'ultimo cedolino.

Le dimissioni per giusta causa non devono avvenire nell'immediatezza dei fatti come accade per la contestazione

disciplinare a carico del dipendente, ma devono comunque essere tempestive.

L'assistenza legale può essere preliminare alla fase di accertamento giudiziale dei fatti posti a fondamento delle dimissioni per giusta causa; la difesa in sede processuale deve sempre essere tecnica e in questi casi si può ricorrere al gratuito patrocinio (patrocinio a spese dello Stato) quando ne sussistono i parametri reddituali e gli altri requisiti di legge spiegati nella "Guida breve al Gratuito Patrocinio", che puoi scaricare gratis in formato E- book (PDF) **cliccando [QUI](#)**.

7.

Come fare per non correre rischi inutili?

In contrasto con il soggetto datoriale vi è, lo si ripete, la possibilità di subire l'ingiusta detrazione dell'indennità di mancato preavviso dalle spettanze da computarsi a fine rapporto; sarà perciò importante far intervenire il legale fin dall'insorgere dei fatti che palesano il grave inadempimento datoriale agli obblighi nascenti dal contratto di lavoro.

In quei momenti, poiché appunto il datore potrebbe non condividere la sussistenza dei presupposti per le dimissioni per giusta causa, e per rendere meno probabile un contenzioso, è opportuno far valutare all'avvocato anche come ottenere conferma scritta scritta dell'esistenza dei motivi che hanno indotto le dimissioni per giusta causa. In suffragio, il legale potrà persino valutare l'utilità di una richiesta giudiziale di accertamento tecnico

preventivo o di un provvedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c.

Per l'assistenza legale nel processo Ti rinvio in dettaglio alla "[Guida breve al Gratuito Patrocinio](#)" che puoi scaricare gratis in formato E-book (PDF) **cliccando QUI**.

8.

Cosa fare in concreto?

Dopo aver predisposto la lettera di dimissioni per giusta causa, di cui riportiamo un esempio in calce a questa guida, il lavoratore deve consegnarla o inviarla con raccomandata A.R. con tempestività per comunicare la sua volontà di interrompere il rapporto lavorativo.

Tale comunicazione non necessita di specifiche formule, ma deve comunque fare riferimento alla giusta causa che ha determinato il recesso: il lavoratore dovrà quindi indicare in maniera specifica il tipo di evento che lo ha costretto ad interrompere il rapporto di lavoro senza dare il preavviso ed anzi attribuendogli il diritto a ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Vedi gli esempi di lettera di dimissioni per giusta causa che ho riportato nel formulario alla fine di questa guida breve.

9.

Come chiedere l'indennità di disoccupazione?

Dopo aver comunicato le dimissioni per giusta causa, il lavoratore deve presentare all'**INPS** richiesta di erogazione dell'indennità di

disoccupazione ordinaria **dimostrando la giusta causa:** deve perciò allegare alla domanda specifica documentazione che attesti la sua volontà di agire in giudizio nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (devono perciò essere allegate diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza, sentenze ed ogni altro documento idoneo contro il datore di lavoro).

Anche per il necessario espletamento di questa attività è opportuno avvalersi da subito di un legale specializzato.

Come già accennato, in presenza dei requisiti reddituali di legge si può ottenere l'ammissione al patrocinio a spese dello stato per la fase di accertamento processuale dei fatti. Se vuoi scaricare subito, in formato E- book (PDF), e consultare gratis la "**Guida breve al Gratuito Patrocinio**" [clicca QUI](#).

10.

E dopo l'ammissione al trattamento di disoccupazione?

L'INPS chiederà anche l'impegno del lavoratore di comunicare l'**esito della controversia giudiziale** o extragiudiziale.

Nell'ipotesi che l'eventuale giudizio in accertamento della giusta causa delle dimissioni avesse risultato negativo, l'istituto previdenziale potrebbe recuperare quanto versato a titolo di indennità di disoccupazione.

APPENDICE NORMATIVA

Articolo 2096 cod. civ.

Assunzione in prova

[Salvo diversa disposizione delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto .

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. (1)

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro. (2)

(1) E' costituzionalmente illegittimo il presente comma nella parte in cui non riconosce il diritto all'indennità di anzianità di cui agli artt. 2120 e 2121 c. c. al lavoratore assunto con patto di prova nel caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo - (C. cost. 16.12.1980 n. 189).

(2) Il riferimento alle norme corporative è privo di oggetto e seguito dell'abrogazione dell'ordinamento corporativo.

Articolo 2118 cod. civ.

Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], 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. (1)

(1) Il riferimento alle norme corporative è privo di oggetto e seguito dell'abrogazione dell'ordinamento corporativo.

Articolo 2119 cod. civ.

Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete

l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Articolo 2121 cod. civ.

Computo dell'indennità di mancato preavviso

L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro. (1)

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall'art 1 L. 29.05.1982, n. 297.

FORMULARIO

FAC SIMILI DI LETTERA DI DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

ESEMPIO N. 1 (CON MOTIVI DA INDICARE CASO PER CASO)

Al datore di lavoro

Spett.le azienda..)

SEDE

Luogo e data

Invio la presente per comunicare le mie dimissioni per giusta causa e, per l'effetto, la mia indisponibilità a prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

I motivi che mi hanno determinato a risolvere il rapporto con Voi in essere fino ad oggi sono dati dal fatto che(e qui indicare esattamente); tali fatti costituiscono appunto una giusta causa di dimissioni, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Il rapporto di lavoro deve intendersi cessato a tutti gli effetti alla data odierna, chiedo pertanto che mi sia liquidata e pagata, unitamente al TFR ed alle altre competenze di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Distinti saluti.

Firma del lavoratore

(NOME e COGNOME del dipendente dimissionario scritti con grafia leggibile)

(LA MISSIVA PUO' ESSERE COMUNICATA CON RACCOMANDATA A.R. O CONSEGNATA A MANO ALL'UFFICIO PERSONALE O AL DATORE PERSONALMENTE)

ESEMPIO N. 2 (MOTIVATE DAL MANCATO PAGAMENTO DI RETRIBUZIONI E/O CONTRIBUTI)

Al datore di lavoro

Spett.le azienda..)

SEDE

Luogo e data

Sono con la presente a rappresentarVi e comunicarVi le mie dimissioni per giusta causa dal rapporto di lavoro con Voi intercorrente per mancato pagamento di retribuzioni e per omissioni contributive con riferimento ai mesi di , e ; tali fatti costituiscono appunto una giusta causa di dimissioni, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Vi informo altresì della mia indisponibilità a prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il rapporto di lavoro deve intendersi cessato a tutti gli effetti alla data odierna.

Atteso il grave inadempimento, sono inoltre ad intimarVi il pagamento senza indugio delle somme tutte a me dovute, del TFR e di ogni altro elemento retributivo e contributivo maggiorati di interessi e rivalutazione monetaria dalla scadenza all'effettivo saldo.

Distinti saluti.

Firma del lavoratore

(NOME e COGNOME del dipendente dimissionario scritti con grafia leggibile)

(LA MISSIVA PUO' ESSERE COMUNICATA CON RACCOMANDATA A.R. O CONSEGNATA A MANO ALL'UFFICIO PERSONALE O AL DATORE PERSONALMENTE)

ESEMPIO N. 3 (MOTIVATE DALLA SIMULAZIONE DI RAPPORTO SOCIETARIO E CON RICHIESTA DI RICONOSCIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO)

Al datore di lavoro

Spett.le azienda..)

SEDE

Luogo e data

Con decorrenza __.__.____ svolgo prestazioni di lavoro subordinato con mansione di unitamente, a decorrere dal __.__.____, alla mansione di presso la sede operativa della S.r.l. sita in Venezia, n. __/__, formalmente quale socio lavoratore della ALFA – SOCIETA' COOPERATIVA A RESPONSABILITA' LIMITATA.

In realtà, non ho mai concorso alla gestione della ALFA – SOCIETA' COOPERATIVA A RESPONSABILITA' LIMITATA né ho mai partecipato alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e di conduzione dell'impresa. Ancora, mai ho partecipato alle decisioni concernenti le scelte strategiche della società né ho contribuito alle decisioni sulla destinazione dei risultati economici.

Appare, pertanto, evidente che il rapporto associativo è simulato, mascherando un normale rapporto di lavoro subordinato.

Inoltre, rilevo che il trattamento economico corrispostomi con

decorrenza _____.____ è inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore. Comunico, pertanto, la mia determinazione di risolvere per giusta causa alla data della presente il rapporto di lavoro subordinato con Voi in corso; i fatti rappresentati costituiscono appunto una giusta causa di dimissioni, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Rivendico, conseguentemente, il diritto a percepire la retribuzione prevista dal CCNL per i lavoratori dipendenti , in relazione alle mansioni di fatto espletate e chiedo che mi siano corrisposte le differenze retributive ed ogni altra competenza per legge e per contratto collettivo applicabile dovutemi per il periodo dal _____.____ ad oggi, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi di legge dal dovuto al saldo effettivo.

Vi informo altresì della mia indisponibilità a prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento. In considerazione della giusta causa delle dimissioni con la presente comunicate, attendo, altresì, la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Distinti saluti.

Firma del lavoratore

(NOME e COGNOME del dipendente dimissionario scritti con grafia leggibile)

(PUO' ESSERE COMUNICATA CON RACCOMANDATA A.R. O CONSEGNATA A MANO ALL'UFFICIO PERSONALE O AL DATORE PERSONALMENTE)

CONCLUDENDO

Le dimissioni per giusta causa sono un diritto del lavoratore in presenza di un grave inadempimento datoriale agli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro.

L'accertamento dei fatti che le giustificano comporta la necessità dell'assistenza processuale di un avvocato. Affidarsi ad uno studio legale (con avvocati specializzati in materia) può costituire una soluzione poco onerosa ed efficace per non perdere occasioni e l'opportunità di cambiare senza addebiti la propria vita lavorativa.

Ricorda comunque che, nella fase giudiziale, l'assistenza di un legale può spesso essere richiesta anche con il “**Patrocinio a spese dello Stato**”. Ciò è possibile in tutti quei frangenti i cui ricorrono i parametri reddituali e gli altri requisiti di legge che sono spiegati nella “Guida breve al Gratuito Patrocinio” che puoi scaricare gratis in formato E- book (PDF) **cliccando QUI**.

Buona lettura!

Avv. Alberto A. Vigani



Questo manuale è distribuito sotto licenza Creative Commons 3.0. Niente usi commerciali, nessuna modifica: per il resto puoi condividerlo, pubblicarlo parzialmente, copiarlo, stamparlo e distribuirlo.

Questo manuale è disponibile gratuitamente agli indirizzi:

www.avvocatogratis.com

www.avvocati.venezia.it

Puoi anche sottoscrivere il feed RSS del blog

www.avvocatogratis.com/feed



Per segnalare eventuali imprecisioni, refusi o suggerire dei miglioramenti, l'indirizzo a cui scrivere è info@avvocatogratis.com

Se desideri redistribuire questa guida o citarne alcuni passaggi sul tuo sito, Ti prego di indicare come fonte la pagina principale:

Associazione ART. 24 COST.

Per a tutela del diritto di difesa



Per saperne di più sul **Gratuito Patrocinio**

ora **clicca su**

www.avvocatogratis.com



E **clicca qui** per trovare le altre pubblicazioni della Collana

"Le Guide Brevi al Gratuito Patrocinio"