

CONTRATTO

LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il rapporto di lavoro del dirigente può essere troncato con effetto immediato e non è richiesto il preavviso. Facciamo il punto

Mariella Colavito
ufficio sindacale Manageritalia Lombardia

Abbiamo già scritto che le dimissioni sono la risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dirigente e possono essere determinate da giusta causa.

Nozione di giusta causa

La nozione giuridica di giusta causa è generica: si tratta di un motivo (o di più motivi) la cui gravità e rilevanza è addebitabile all'altro soggetto del rapporto di lavoro e tale da non consentire di proseguire oltre nel rapporto, neppure un giorno di più.

Il comportamento del datore di lavoro, dunque, nell'ipotesi di dimissioni, è tale da far venire meno l'elemento fiduciario che sottende a ogni rapporto professionale, ma che è ancora più importante e forte in quello dirigenziale.

Il rapporto di lavoro, dunque, viene risolto - troncato - con effetto immediato: le dimissioni per giusta causa sono denominate anche dimissioni in tronco.

E i termini di preavviso?

Se il dirigente ha stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato può risolverlo senza dover rispettare la scadenza del termine.

Se invece, ed è l'ipotesi più frequente, ha stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, in presenza di giusta causa può risolvere il rapporto di lavoro senza dare il preavviso. Anzi, l'art. 2119 del codice civile dispone che il dimissionario ha diritto di vedersi riconosciuta e pagata l'indennità sostitutiva del preavviso, nella misura prevista



per il caso di licenziamento. Si potrebbe dire che il datore di lavoro, con l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso, è tenuto per legge a risarcire il dirigente costretto ad andarsene per un fatto addebitabile al datore di lavoro stesso.

Dimissioni in tronco: i motivi più frequenti

Ma quali possono essere i casi più frequenti che danno titolo al dirigente di dimettersi in tronco? Alcuni sono previsti dal contratto collettivo: per esempio, l'art. 16 (trasferimento), l'art. 20 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e l'art. 24 (mutamento di posizione) del ccnl dirigenti terziario del 31 luglio 2013 consentono all'interessato di risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa verificandosi determinate situazioni. Ad esempio, se il dirigente non intende accettare un trasferimen-

to che comporti per lui un deterioramento professionale, può dimettersi per giusta causa.

Oppure ancora, se gli viene affidata una nuova mansione – per esempio a seguito di ristrutturazione o di cambio di proprietà – ma di fatto nella sostanza ciò comporta una dequalificazione, potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa.

Il rapporto con il datore di lavoro

Di solito se il dirigente è costretto a fare una scelta così grave e definitiva i rapporti tra le parti si deteriorano irrimediabilmente. È difficile perciò che il datore di lavoro ammetta la giusta causa e il dirigente sia costretto a inoltrare ricorso all'Autorità giudiziaria per vedere riconosciute le proprie ragioni.

Da diversi anni, però, i dirigenti del terziario, dei trasporti e degli

alberghi^[1] possono, in alternativa, proporre ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato, di cui al contratto stesso.

L'art. 38 del ccnl dei dirigenti del terziario e le altre norme corrispondenti hanno ripreso il disposto dell'art. 2119 del codice civile, migliorandolo sotto due aspetti:

- 1) la possibilità di fare ricorso al collegio arbitrale, anziché al tribunale, che consente di fruire di una procedura molto snella e veloce;
- 2) sussistendo la giusta causa di dimissioni, il dirigente avrà diritto a ottenere, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, anche un'indennità supplementare pari a un terzo dell'indennità del preavviso stesso.

Poiché in ogni caso l'onere di provare la sussistenza della giusta causa, che deve essere già specificata nella lettera di dimissioni, ricade sul dirigente, è opportuno che l'interessato, prima di compiere questo passo, si consulti con la propria associazione territoriale o con un legale di fiducia.

Ricordiamo, infine, che dal 12 marzo 2016 anche le dimissioni in tronco per giusta causa devono essere formalizzate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica^[2].



[1] art. 38 ccnl 31/7/2013 dirigenti terziario; art. 41 ccnl 18/12/2013 dirigenti trasporti; art. 37 ccnl 24/6/2004 dirigenti alberghi Federalalberghi; art. 39 ccnl 23/1/2014 dirigenti alberghi Aica.

[2] art. 26 decreto legislativo 151/2015; decreto ministeriale 15 dicembre 2015.

Nemeaservizi

FINANZIAMENTI PER LA FORMAZIONE



FORMAZIONE A COSTO ZERO?

con i **Fondi interprofessionali** si può!

Nemeaservizi offre a tutti gli associati Manageritalia un **check-up gratuito** per valorizzare le opportunità offerte dai Fondi interprofessionali per la formazione, **in particolare da FONDIR, Fondo per la formazione dei dirigenti.**

Dal 2005 ci hanno dato fiducia **oltre 80 clienti**: abbiamo gestito e presentato **più di 300 progetti** per un valore di **circa 30 milioni di euro** di finanziamenti e un **tasso di successo di oltre il 90%**.

PER INFORMAZIONI

Via Massena 71
10128 Torino
Tel. 011 56 90 618
Fax 011 56 90 633
www.nemeaservizi.it



Roberta Battaglia
r.battaglia@nemeaservizi.it
+39 347 86 06 304



Sistema Qualità certificato
per la "Consulenza, gestione
e coordinamento di progetti
di formazione finanziata"