

4. DIMISSIONI PER VIOLENZA DI GENERE E SPETTANZA DELLA NASPI

Secondo il disposto ex D.Lgs. n. 22/2015 è previsto l'accesso alla NASpl, nei casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, comprendendo espressamente le dimissioni per giusta causa tra le ipotesi di cessazione involontaria. La Corte Costituzionale, interessatasi al tema, ha rilevato come anche i comportamenti di terzi possano risultare rilevanti al fine di configurare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro. L'art. 2119, c.c., che dispone appunto sul concetto di giusta causa, si mostra in effetti come una norma elastica, la cui applicabilità può rilevarsi da singoli comportamenti soggettivi, che impediscono di fatto la prosecuzione del rapporto di lavoro. Come noto, anche la giurisprudenza di legittimità ha formulato nel tempo il quadro entro il quale si inserisce tale istituto, definendolo come un gravissimo inadempimento o un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore.

L'INPS, con messaggio n. 2540/2026, evidenzia come si siano verificate situazioni, valevoli ai fini dell'accesso alla prestazione NASpl, per ipotesi di dimissioni rassegnate da lavoratrici che, vittime di atti persecutori, si sono viste costrette a rassegnare le dimissioni dall'attività lavorativa al fine di tutelare e salvaguardare il bene supremo della vita. Viene fatto, inoltre, notare come il Ministero del Lavoro abbia posto in evidenza la raccomandazione Rec (2002)5 del 30 aprile 2002, del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, avente ad oggetto la protezione delle donne dalla violenza; una protezione che, di fatto, si propone il sostegno e l'assistenza alle vittime. A parere del citato Ministero, quindi, il verificarsi di atti persecutori o di forme di violenza di genere nei confronti della lavoratrice e del lavoratore - ancorché provenienti da soggetti estranei all'ambiente professionale - può, in linea di principio, integrare la situazione di oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro. Diverso appare, tuttavia, il verificarsi degli atti persecutori, o violenti, se attuati nell'ambito della vita ordinaria e del tutto decontestualizzati dall'ambiente di lavoro; tale aspetto, infatti, può incidere sul riconoscimento della NASpl. Fanno eccezione situazioni fattuali specifiche che comportino:

- il ripercuotersi, di tali atti illeciti, sul generale equilibrio psicofisico della vittima in maniera tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- che detti atti possano fattualmente porsi in stretta correlazione con le normali abitudini della vittima, strettamente correlate allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Quale mero esempio, ove le condotte persecutorie impediscano alla lavoratrice e al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro in condizioni di sicurezza, la cessazione del rapporto non può essere considerata frutto di una libera determinazione, ma costituisce un recesso necessitato per la salvaguardia dell'incolumità personale.