DIMISSIONI DEL LAVORATORE

LIBERE, MA NON SEMPRE SENZA CONSEGUENZE

Guida operativa ai casi in cui le dimissioni comportano un risarcimento al datore di lavoro o attivano obblighi post-contrattuali

FAMIGLIA A — LA DIMISSIONE ANTICIPATA GENERA UN DANNO RISARCIBILE

CASO	MECCANISMO	RISCHIO PER IL LAVORATORE	CONDIZIONI DI VALIDITÀ PER L'AZIENDA
CONTRATTO A TERMINE, DIMISSIONI SENZA GIUSTA CAUSA PRIMA DELLA SCADENZA	Le dimissioni anticipate senza giusta causa configurano un inadempimento contrattuale verso il datore.	1. Risarcimento del danno, di norma parametrato alle retribuzioni residue fino alla scadenza; 2. possibile trattenuta dell'indennità di preavviso; 3. perdita del diritto alla NASpI.	L'azienda deve provare l'effettivo danno subito (costi di selezione, sostituzione, formazione, eventuale pregiudizio a un cliente). Non basta il solo mancato preavviso.
Riferimento: Art. 2119 c.c.; principio simmetrico applicato anche al recesso datoriale in Trib. Roma, 28.9.2020, n. 4817			
APPRENDISTATO, DIMISSIONI PRIMA DELLA FINE DEL PERCORSO FORMATIVO	Clausola di rimborso dei costi di formazione (c.d. patto di stabilità formativo), legittima se prevista nel contratto individuale.	Restituzione di una somma pari alla retribuzione percepita per ogni giornata di formazione erogata fino al recesso, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso non dato.	1. Clausola scritta nel contratto di assunzione; 2. prova documentale puntuale delle ore/giornate di formazione erogate; 3. importo non eccessivamente gravoso rispetto all'economia complessiva del rapporto.
Riferimento: Trib. Roma n. 1646/2024; Trib. Roma n. 10843/2025			
PATTO DI STABILITÀ O DURATA MINIMA, APPLICABILE A QUALSIASI CONTRATTO, ANCHE A TEMPO INDETERMINATO	Clausola atipica che vincola il lavoratore a restare per un periodo minimo concordato, in cambio di un corrispettivo.	Risarcimento del danno o penale predeterminata se le dimissioni intervengono prima della soglia pattuita.	Valida senza limiti di legge fuori dai casi di giusta causa (art. 2119 c.c.), ma richiede un corrispettivo specifico per il lavoratore (anche non monetario) proporzionato al sacrificio e mai tale da comprimere il minimo retributivo costituzionale (art. 36 Cost.). Va valutata sul complesso del rapporto, non sulla singola clausola.
Riferimento: Cass. civ., sez. lav., 9 giugno 2017, n. 14457			
CORSI DI FORMAZIONE O MASTER FINANZIATI DALL'AZIENDA, CON PATTO DI DURATA MINIMA	Obbligo di permanenza per un periodo minimo dopo il corso, in cambio dell'investimento formativo sostenuto dall'azienda.	Restituzione, totale o parziale, dei costi del corso o del master se le dimissioni intervengono prima della soglia concordata.	Stessa logica del patto di stabilità formativo: clausola scritta, costi documentati, importo proporzionato e decrescente nel tempo.
Riferimento: Applicazione per analogia dei principi elaborati per l'apprendistato			
MANCATO PREAVVISO, QUALUNQUE CONTRATTO, QUALUNQUE LIVELLO	Le dimissioni senza rispettare il termine di preavviso previsto dal CCNL applicato.	Trattenuta o richiesta di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso non dato.	Il preavviso e la relativa indennità devono essere quelli previsti dal CCNL applicato o dal contratto individuale; l'azienda applica i criteri di calcolo contrattuali.
Riferimento: Art.2118 c.c.			

FAMIGLIA B — LA DIMISSIONE RESTA LIBERA, MA ATTIVA OBBLIGHI SUCCESSIVI

CASO	MECCANISMO	RISCHIO PER IL LAVORATORE	CONDIZIONI DI VALIDITÀ PER L'AZIENDA
PATTO DI NON CONCORRENZA	Le dimissioni restano libere, il patto vincola l'attività del lavoratore dopo la cessazione del rapporto.	Penale contrattuale e restituzione del corrispettivo percepito, se il lavoratore svolge attività concorrente in violazione del patto.	1. Forma scritta; 2. oggetto, durata e ambito territoriale delimitati; 3. corrispettivo congruo, determinato o determinabile secondo parametri oggettivi.
Riferimento: Art. 2125 c.c.			
CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK SU BONUS E RETRIBUZIONE VARIABILE	Le dimissioni restano libere, le clausole incidono sulla parte differita di bonus o incentivi non ancora maturati o erogati, tipiche di dirigenti e figure apicali.	Riduzione o azzeramento della quota differita del bonus maturato.	1. Clausola chiaramente definita nel piano di incentivazione; 2. applicazione secondo buona fede e proporzionalità rispetto ai fatti che la giustificano.
Riferimento: Trib. Milano n. 1266/2025			

IMPORTANT!

Le dimissioni sono sempre un diritto libero del lavoratore. Nessuna clausola può impedirle. Ciò che varia, caso per caso, sono le conseguenze economiche che possono derivarne o gli obblighi che restano attivi dopo la cessazione del rapporto.
La validità di ogni clausola dipende comunque dalla sua formulazione concreta nel contratto individuale o nel CCNL applicato. Lo schema ha finalità divulgativa e non sostituisce una valutazione caso per caso.

STUDIO GARBELLI
Innovazione e Strategie per il Lavoro