

Violenza e atti persecutori: l'INPS amplia le tutele sulla NASpl

L'INPS ha chiarito che le lavoratrici e i lavoratori costretti a dimettersi a causa di **violenza, stalking o altri atti persecutori** possono avere diritto alla **NASpl**, l'indennità di disoccupazione, anche quando le condotte violente non provengono dal datore di lavoro o da colleghi.

L'obiettivo è garantire una concreta tutela economica alle persone che, per salvaguardare la propria sicurezza e la propria salute, sono costrette a interrompere il rapporto di lavoro.

Il chiarimento contenuto nel Messaggio INPS n. 2540/2026

Con il [**Messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026**](#), l'INPS precisa che le violenze e le condotte persecutorie, anche se poste in essere da soggetti estranei all'ambiente di lavoro, possono determinare un'impossibilità oggettiva di proseguire l'attività lavorativa.

In queste situazioni, le dimissioni non rappresentano una scelta volontaria, ma una decisione imposta dalla necessità di tutelare la propria incolumità. Per questo motivo vengono considerate **dimissioni per giusta causa per fatto del terzo**, configurando una situazione di **disoccupazione involontaria** che consente l'accesso alla NASpl.

Quando spetta la NASpl

Il riconoscimento della prestazione richiede la presenza di circostanze oggettive e adeguatamente documentate.

L'INPS dovrà verificare che gli episodi di violenza o persecuzione abbiano compromesso la sicurezza personale o l'equilibrio psicofisico della lavoratrice o del lavoratore, rendendo impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tra gli esempi indicati rientrano anche molestie, minacce o comportamenti persecutori durante il tragitto tra casa e lavoro, qualora impediscano di raggiungere il luogo di lavoro in condizioni di sicurezza.

Tutela rafforzata contro la violenza di genere

L'Istituto ha inoltre acquisito il parere del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, che, richiamando la Raccomandazione del Consiglio d'Europa sulla protezione delle vittime, ha confermato che le dimissioni determinate da **violenza di genere** rientrano tra le ipotesi di disoccupazione involontaria tutelate dalla normativa.

La tutela si applica quando esiste un collegamento concreto tra i comportamenti violenti subiti e l'impossibilità di proseguire l'attività lavorativa, garantendo così una protezione effettiva della salute, della dignità e della sicurezza delle persone coinvolte.

Corsie prioritarie e riservatezza nelle sedi INPS

Le sedi territoriali dell'INPS sono chiamate a gestire queste domande assicurando la massima riservatezza e

percorsi prioritari, con l'obiettivo di offrire un sostegno tempestivo alle persone che si trovano in condizioni di particolare vulnerabilità.

Per maggiori dettagli è possibile consultare il [Messaggio INPS n. 2540 del 3 agosto 2026](#).

Messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 03-08-2026

Messaggio n. 2540

OGGETTO: Riconoscimento delle dimissioni per giusta causa ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl in caso di recesso dal rapporto di lavoro per la tutela del bene supremo della vita da parte della lavoratrice o del lavoratore vittima di violenza

L'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, nel disciplinare i requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione NASpl, prevede il riconoscimento della tutela in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, comprendendo espressamente le dimissioni per giusta causa tra le ipotesi di cessazione involontaria.

Il fondamento normativo della risoluzione per giusta causa risiede nell'articolo 2119 del codice civile ai sensi del quale, affinché il recesso possa essere ricondotto a giusta causa, è necessario che si verifichi «una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto».

Al riguardo, la Corte Costituzionale – in occasione della pronuncia sulla legittimità costituzionale dell'articolo 34, comma 5, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, che non ammette l'accesso alle prestazioni di disoccupazione in caso di dimissioni volontarie – con la sentenza n. 269 del 17-24 giugno 2002 ha affermato che: «In presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto, la cui ricorrenza deve essere valutata dal giudice, l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario».

Secondo la Corte Costituzionale, in base a un'interpretazione costituzionalmente orientata, anche i comportamenti di terzi possono essere rilevanti al fine di configurare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, con conseguente esigenza di valutare la sussistenza dei presupposti per il diritto al riconoscimento dell'indennità NASpl.

In tale ottica è possibile rilevare come il concetto di giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, di cui al citato articolo 2119 del codice civile, si traduca in una norma elastica, suscettibile di

essere integrata dai singoli comportamenti che impediscono di fatto la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità tendenzialmente è orientata a ritenere che la nozione di giusta causa sia da ricollegare o a un gravissimo inadempimento o a un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore, affermando che la disoccupazione sia involontaria quando è dovuta a dimissioni rassegnate per il comportamento di un altro soggetto o riconducibili a una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro, così grave da impedirne la provvisoria esecuzione.

Con la sentenza n. 11051 del 28 maggio 2015 la Corte di Cassazione, sezione lavoro, muovendo dalla premessa secondo cui «[...] ai fini della configurazione della non volontarietà delle dimissioni, la causa che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro deve consistere in circostanze che si presentino con caratteristiche di obiettiva gravità, e non siano solo valutate soggettivamente tali dal lavoratore, dovendo rendere incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro», ha altresì statuito che: «Non di meno, in applicazione degli stessi principi, deve ammettersi che tale obiettiva incompatibilità possa consistere anche nelle sopravvenute condizioni di salute del dipendente, pur a prescindere dall'individuazione di un inadempimento contrattuale o comunque di una condotta colposa del datore di lavoro o di un terzo».

Considerato che il ricorrere della giusta causa delle dimissioni deve essere valutato dal giudice, le fattispecie a oggi riconducibili all'ipotesi di giusta causa di recesso di cui all'articolo 2119 del codice civile e che consentono l'accesso alla prestazione NASpl sono state in parte enunciate da consolidata giurisprudenza di legittimità e, solo in specifiche ipotesi, individuate da espresse disposizioni di legge (cfr. le circolari n. 97 del 4 giugno 2003, n. 163 del 20 ottobre 2003 e n. 21 del 10 febbraio 2023).

Di recente, l'Istituto si è tuttavia trovato a dovere valutare, ai fini dell'accesso alla prestazione NASpl, 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.

Stante la centralità del fenomeno ampiamente diffuso delle donne vittime di violenza, l'Istituto - da sempre impegnato nel contrasto alla violenza sulle donne e di genere - ha portato all'attenzione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali le fattispecie sopra evidenziate, chiedendo se le dimissioni in detti casi possano essere ricondotte a giusta causa, con conseguente diritto di accesso alla tutela della disoccupazione.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel parere formulato, ha rilevato innanzitutto che l'interpretazione resa dalla Corte di Cassazione con la richiamata sentenza n. 11051/2015 si pone in linea con la ratio dell'articolo 2119 del codice civile, che è volta a tutelare chi perde «incolpevolmente» la propria occupazione, e non si concentra esclusivamente, ai fini della

concessione della NASpl, su fatti aventi una stretta interrelazione con il luogo di lavoro, inteso sia come ambiente oggettivo che soggettivo.

Inoltre, nel predetto parere il medesimo Ministero ha evidenziato che la raccomandazione Rec (2002)5 del 30 aprile 2002 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, avente a oggetto la protezione delle donne dalla violenza, dichiara, tra l'altro, che gli Stati membri dovrebbero introdurre, sviluppare e/o migliorare, se necessario, politiche nazionali contro la violenza improntate alla massima sicurezza e protezione delle vittime, al sostegno e all'assistenza, all'adeguamento del diritto penale e civile, a una maggiore sensibilizzazione, alla formazione per i professionisti che si occupano della violenza nei confronti delle donne, e alla prevenzione.

In tale quadro interpretativo, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve pertanto ritenersi che 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 – possa, in linea di principio, integrare quella situazione di oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro che l'articolo 2119 del codice civile richiede e che può essere ritenuto presupposto necessario per l'accesso alla NASpl ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015.

Tuttavia, il medesimo Ministero ha precisato che, in linea con la previsione normativa e con l'orientamento giurisprudenziale richiamato, non può attribuirsi valore costitutivo, ai fini del riconoscimento del diritto alla NASpl, alla mera sussistenza dei predetti atti persecutori ovvero di forme di violenza di genere che, qualora attuati nell'ambito della vita ordinaria, del tutto decontestualizzati dall'ambiente di lavoro, non sembra possano incidere sul riconoscimento della NASpl se non a fronte di chiare, oggettive e documentate situazioni fattuali che:

- **da un lato** siano idonee a ripercuotersi sul generale equilibrio psicofisico della vittima in maniera tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa in corso di espletamento, in linea con l'esigenza di tutela del diritto alla salute individuato nella citata pronuncia della Corte di Cassazione n. 11051/2015;
- **dall'altro** possano fattualmente porsi in stretta correlazione con le normali abitudini della vittima, strettamente correlate allo svolgimento dell'attività

lavorativa, come ad esempio persistenti atti persecutori e/o molestie subite nell'abituale percorso per recarsi a lavoro.

Nell'ipotesi sopra evidenziata – peraltro richiamata a mero titolo esemplificativo e non esaustivo – atteso che le condotte persecutorie impediscono 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, idoneo pertanto a integrare la giusta causa delle dimissioni per fatto del terzo, in linea con i principi sanciti dalla richiamata pronuncia della Corte Costituzionale n. 269/2002.

Nell'ambito della cornice delineata, pertanto, ai fini dell'accesso alla prestazione NASpl per le casistiche in argomento risulta determinante la sussistenza in concreto degli elementi come sopra descritti, da valutarsi rigorosamente alla luce del collegamento funzionale fra le violenze subite dal soggetto e il rapporto di lavoro, garantendo la sussistenza, come evidenziato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di chiare, oggettive e documentate situazioni fattuali.

Il Direttore generale vicario

Antonio Pone