

Dimissioni per violenza di genere o atti persecutori: possono essere giusta causa e dare accesso alla NASpI

Con il messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026 l'INPS ammette l'indennità per chi lascia il lavoro per proteggersi, se i fatti sono documentati e collegati al lavoro.

Fonte principale INPS, messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026

Direzione scientifica Avv. Lucia Capelli

Chiuso il 27 settembre 2026

Fonti esaminate 1 marzo 2026 – 27 settembre 2026

01 La questione

Con il messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026, l'INPS ha esaminato l'accesso alla NASpI per chi si dimette a causa di atti persecutori o di violenza di genere. L'Istituto afferma che tali fatti, anche se posti in essere da soggetti estranei all'ambiente professionale, possono rendere oggettivamente impossibile la prosecuzione del rapporto. Richiamando la Corte costituzionale (sent. n. 269/2002), le dimissioni sono ricondotte al comportamento di un altro soggetto e la disoccupazione è considerata involontaria. Il Ministero del Lavoro, il 5 agosto 2026, ha riferito della possibilità di accesso alla NASpI per le vittime di violenza di genere costrette a dimettersi per tutelare la propria incolumità.

02 Perché interessa

La novità riguarda direttamente chi lascia il lavoro perché gli episodi subiti hanno un collegamento concreto con la possibilità di svolgere l'attività lavorativa. Riguarda anche le direzioni HR, poiché il fatto che la condotta provenga dall'esterno dell'azienda non esclude, in linea di principio, la rilevanza delle dimissioni ai fini della NASpI. L'accesso alla prestazione non deriva però dalla sola esistenza dei fatti: il collegamento con il rapporto va valutato rigorosamente.

03 Che cosa dicono le fonti

Il punto di partenza indicato dall'INPS è la disciplina della giusta causa. Il messaggio richiama l'articolo 2119 del codice civile: il recesso è per giusta causa quando esiste una causa che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via provvisoria. Richiama inoltre l'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, che include le dimissioni per giusta causa tra le cessazioni involontarie rilevanti per la NASpI.

Secondo il messaggio, la giusta causa è una nozione elastica: può essere integrata da comportamenti che, in concreto, impediscano di proseguire il rapporto. Richiamando Cass. n. 11051/2015, il messaggio ricorda che l'impossibilità oggettiva può consistere anche in sopravvenute condizioni di salute del dipendente, senza inadempimento o colpa del datore di lavoro o di un terzo.

Su questa base, l'INPS considera in linea di principio rilevanti gli atti persecutori e le forme di violenza di genere subiti dalla lavoratrice o dal lavoratore.

«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...»

Fonte verificata INPS, messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026, p. 3

Il messaggio pone un limite netto. Non basta allegare violenze o atti persecutori del tutto separati dall'ambiente lavorativo. Devono emergere situazioni fattuali chiare, oggettive e documentate: da un lato idonee a incidere sull'equilibrio psicofisico della vittima fino a rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa, dall'altro strettamente correlate alle abitudini della vittima legate al lavoro. L'esempio riportato è quello degli atti persecutori o delle molestie persistenti subito nel percorso abituale per recarsi al lavoro.

Il quadro è coerente con le decisioni della Cassazione del 2026 sulle dimissioni per giusta causa e sulla NASpl. Con l'ordinanza n. 8564 del 6 aprile 2026 la Corte ha affermato che, in giudizio, il lavoratore deve allegare e dimostrare la sussistenza della giusta causa e che le circolari dell'INPS non modificano le condizioni previste dalla legge. Le ordinanze n. 6166 e n. 6038 del 17 marzo 2026 hanno riguardato l'omesso versamento contributivo e il mancato pagamento di compensi lavorativi, entrambi idonei a integrare la giusta causa; la n. 6038 chiarisce che la tempestività delle dimissioni va apprezzata in senso relativo. L'ordinanza n. 10559 del 21 aprile 2026 richiede che la NASpl dopo dimissioni poggia su circostanze idonee a rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto, non sul solo trasferimento a una sede lontana.

FOCUS · A CURA DELLA DIREZIONE SCIENTIFICA, AVV. LUCIA CAPELLI

Assumere lavoratrici nel 2026: i due esoneri contributivi

Due incentivi 2026 per chi assume donne: INPS, circolari n. 57 del 14 maggio e n. 82 del 29 luglio 2026.

PER CHI LAVORA

Il Bonus donne riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di donne svantaggiate e molto svantaggiate; escluse assunzioni a termine e trasformazioni di rapporti a termine. L'esonero per le madri riguarda chi ha almeno tre figli minori di diciotto anni ed è priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Nei sei mesi successivi a un'assunzione con il Bonus donne, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comporta la revoca dell'esonero.

PER IMPRESE E DIREZIONI HR

La circolare n. 57 descrive un esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite di 650 euro mensili per lavoratrice (800 per le molto svantaggiate e per le svantaggiate residenti nella ZES unica), per dodici mesi (svantaggiate) o ventiquattro (molto svantaggiate). Per le madri, la circolare n. 82 prevede un esonero del 100 per cento, fino a 8.000 euro annui, esclusi premi e contributi INAIL, per dodici mesi (assunzione a termine) o ventiquattro (tempo indeterminato); domanda con il modulo on-line ELM3. Esclusi lavoro domestico e apprendistato; nessun cumulo con altri esoneri contributivi.

04 Conseguenze pratiche

PER CHI LAVORA

- 01 Le dimissioni determinate da atti persecutori o violenza di genere possono rientrare tra le cessazioni involontarie che danno accesso alla NASpl, se rendono oggettivamente impossibile proseguire il rapporto.
- 02 La sola esistenza degli episodi non comporta il riconoscimento della prestazione: devono risultare fatti chiari, oggettivi, documentati e funzionalmente collegati al lavoro.
- 03 In un eventuale giudizio sulla NASpl, la sussistenza della giusta causa deve essere allegata e dimostrata dalla lavoratrice o dal lavoratore.
- 04 Per i beneficiari della NASpl sono previsti iscrizione al SIISL, sottoscrizione del patto di servizio presso il Centro per l'Impiego e abilitazione alla formazione gratuita del progetto EDO.

PER IMPRESE E DIREZIONI HR

- 01 La provenienza degli atti da soggetti esterni all'ambiente professionale non esclude che le dimissioni possano essere considerate per giusta causa ai fini della NASpl.
- 02 La rilevanza delle dimissioni dipende dall'impossibilità concreta di prosecuzione del rapporto e dal collegamento funzionale tra i fatti subiti e l'attività lavorativa; quando gli atti provengono da soggetti estranei all'azienda, la cessazione non è imputabile al datore di lavoro: la giusta causa deriva dal fatto del terzo.
- 03 Nei precedenti richiamati, relativi a dimissioni motivate da condotte del datore di lavoro, la Cassazione ha richiesto l'accertamento di un grave inadempimento o di una condotta datoriale idonea a rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto; il solo trasferimento a una sede lontana non è bastato (Cass. n. 10559/2026).

Costatazioni fondate sulle fonti citate: non costituiscono parere legale né indicazioni operative per il caso concreto.

05 Che cosa resta aperto

Il messaggio non riporta un elenco di documenti da presentare né descrive una procedura specifica per l'istruttoria delle domande NASpl in queste situazioni: richiede fatti documentati, ma non precisa quali atti siano idonei a documentarli. Resta inoltre affidata alla valutazione concreta, in sede amministrativa e in un eventuale giudizio, la ricorrenza dell'improseguibilità del rapporto e del collegamento funzionale con il lavoro.

06 Fonti

ATTI E DECISIONI (8)

- INPS, messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Violenza di genere, Naspi per chi è costretto a dimettersi (5 agosto 2026)
- INPS, circolare n. 57 del 14 maggio 2026
- INPS, circolare n. 82 del 29 luglio 2026
- Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 8564, decisa il 26 febbraio 2026, depositata il 6 aprile 2026
- Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 6166, decisa il 26 febbraio 2026, depositata il 17 marzo 2026
- Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 6038, decisa il 27 febbraio 2026, depositata il 17 marzo 2026
- Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 10559, decisa il 26 febbraio 2026, depositata il 21 aprile 2026

Come citare. Osservatorio Capelli sul Lavoro, *Dimissioni per violenza di genere o atti persecutori: possono essere giusta causa e dare accesso alla NASpl*, Approfondimento n. 2, Studio Legale Lucia Capelli, 27 settembre 2026, v1.0.

Osservatorio Capelli sul Lavoro, centro di ricerca dello Studio Legale Lucia Capelli. Ogni affermazione è collegata alla fonte originale; il testo è informativo e non costituisce parere legale. Pubblicazioni e iscrizione: www.studiolegaleluciacapelli.it/osservatorio · impronta 838b055bafa6