



## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



# Le dimissioni del lavoratore agricolo

### Le norme che disciplinano l'istituto



L'ISTITUTO delle dimissioni del lavoratore agricolo è regolato dalle norme generali contenute nel codice civile e nelle leggi speciali, integrate dalla contrattazione collettiva di settore.

Le dimissioni sono un atto volontario del lavoratore, che ha natura di negozio unilaterale recettizio, sicché non occorre, per l'efficacia, l'accettazione del datore di lavoro, purché quest'ultimo ne venga a conoscenza.

Per tale motivo, anche la revoca delle dimissioni è efficace solo se la stessa giunge al datore di lavoro prima che siano pervenute le dimissioni medesime.

La legge non impone per le dimissioni una determinata forma, sicché, in via generale, sono valide anche quelle orali o per fatti concludenti.

Il lavoratore agricolo a tempo indeterminato può recedere dal contratto di lavoro in qualsiasi momento, senza alcun limite, se non quello di dare il preavviso, essendo sufficiente, da parte del dimissionario, la convenienza di risolvere il rapporto di lavoro.

I contratti collettivi del settore agricolo prevedono per tutte le categorie di lavoratori la necessità di comunicare le dimissioni tramite lettera raccomandata, nei termini di volta

in volta previsti dagli stessi contratti.

Le disposizioni contrattuali relative al preavviso prevedono la forma scritta a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di dare preavviso, in presenza di gravi ragioni imputabili al datore di lavoro e tali da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

La fonte normativa di riferimento sulla specifica questione è l'art. 2119 cod. civ., dalla cui formulazione si deduce che si hanno dimissioni per giusta causa quando la decisione del lavoratore di recedere dal contratto di lavoro - a termine o a tempo indeterminato - trova la sua essenziale ragione in un fatto, direttamente o indirettamente, imputabile al datore di lavoro che rende impossibile la prosecuzione del rapporto per il venimento dei presupposti di una proficua collaborazione (fattispecie prevista per i quadri, gli impiegati e gli operai nei rispettivi contratti collettivi agli artt. 50 e 72).

In particolare, per i quadri e gli impiegati la previsione contrattuale collettiva stabilisce che costituisce giusta causa di dimissioni, senza necessi-

## I contratti collettivi del settore prevedono l'obbligo di comunicazione tramite lettera raccomandata

tà di preavviso da parte del lavoratore, sia la riduzione arbitraria dello stipendio (o la mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o il ritardato pagamento per oltre 3 mesi), che la modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con il dipendente.

In termini più generici, invece, si esprime il Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti (art. 72), il quale prevede che l'opera-



io a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Tale disciplina si inserisce nel solco del Codice Civile e della giurisprudenza che ha esaminato le varie fattispecie integranti gli estremi della «giusta causa» di dimissioni, elaborando una copiosa casistica sul recesso in tronco da parte del prestatore di lavoro: il mancato pagamento della retribuzione, i comportamenti discriminanti e le molestie sessuali; il ritardo nella corresponsione della stessa e l'omesso versamento di contributi previdenziali; il comportamento ingiurioso ed offensivo posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti di una la-

voratrice precaria; la modifica unilaterale da parte del datore di lavoro dell'orario concordato; la pretesa dell'imprenditore di ottenere dal dipendente comportamenti consenzienti rispetto ad azioni illecite o comunque in contrasto con la normativa vigente.

Per quanto riguarda le modalità con cui il lavoratore può contestare al datore di lavoro i fatti e le ragioni che lo hanno indotto alle dimissioni per giusta causa, la giurisprudenza è sostanzialmente concorde nel ritenere che lo stesso non sia tenuto ad una immediata e specifica contestazione, dovendo essergli concesso un intervallo di tempo necessario per valutare i fatti.

In alcune specifiche ipotesi, le dimissioni sono regolate in maniera particolare in riferimento alle

circostanze dalle quali scaturiscono come, ad esempio, in caso di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro a seguito del trasferimento d'azienda, ipotesi in cui il prestatore passato alle dipendenze dell'azienda acquirente (cessionario) ha facoltà, nel termine di tre mesi dal trasferimento, di dimettersi senza preavviso e con diritto ad una indennità pari a quella sostitutiva del preavviso di licenziamento.

*Pietro Mario Zamparese*

## Per informazioni

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/414177  
Viale Manzoni, 30  
86100 Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)