

Naspi, le dimissioni per stalking sono «giusta causa»

I chiarimenti in un documento dell'Inps. Le vittime di atti persecutori o violenze di genere che rassegnano le dimissioni per tutelare la propria incolumità hanno diritto all'indennità di disoccupazione NASpl. (Fonte: <https://www.pensionioggi.it/> 4 agosto 2026)



Chi si dimette dal posto di lavoro per «stalking» o per violenza di genere anche se proveniente da un soggetto estraneo al rapporto di lavoro ha diritto alla [Naspi](#), l'indennità di disoccupazione indennizzata. In tal caso, infatti, il recesso dal contratto non costituisce una libera scelta ma un'esigenza per la tutela del bene supremo della vita della lavoratrice o del lavoratore. E, pertanto, rientra nella «giusta causa» prevista dall'articolo 2119 del Codice Civile. Lo rende noto l'Inps nel **messaggio n. 2540/2026** condiviso con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La giusta causa

Come noto l'accesso alla NASpl richiede la cessazione involontaria del rapporto lavorativo. Sebbene le dimissioni siano di norma un atto volontario, la giurisprudenza di legittimità e la Corte Costituzionale (sentenza n. 269/2002) hanno stabilito che la disoccupazione resta incolpevole quando le dimissioni scaturiscono dal comportamento di terzi o da cause tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del lavoro. Costituisce giusta causa, ad esempio, il mancato pagamento della retribuzione da parte del datore di lavoro, il mobbing, la violazione delle condizioni di sicurezza sul lavoro, eccetera.

Più recentemente la Cassazione (sentenza n. 11051/2015) ha considerato **giusta causa** di dimissioni anche le sopravvenute **condizioni di salute del dipendente**, a prescindere dall'inadempimento del datore. In tale direzione l'INPS ha interpellato il Ministero del Lavoro per chiarire l'applicabilità di **tali tutele alle lavoratrici e ai lavoratori vittime di atti persecutori (cd. stalking) o di forme violenza di genere ancorché provenienti da soggetti al di fuori del posto di lavoro**.

I requisiti

La risposta del Ministero è positiva. «Tali atti - spiegano da Via Veneto - possono ben integrare quella situazione di **oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro** che l'articolo 2119 c.c. richiede e che può essere ritenuto presupposto necessario per l'accesso alla Naspi». Per evitare automatismi e garantire la corretta attribuzione della prestazione, la sussistenza tuttavia richiede una rigorosa valutazione delle circostanze. Non basta, in altri termini, la mera presenza di una situazione discriminatoria o persecutoria nella vita privata: serve una prova documentata della ricaduta sull'attività lavorativa e della conseguente impossibilità a svolgerla (cd. collegamento funzionale).

In particolare occorre una comprovata compromissione dell'**equilibrio psicofisico** della vittima, tale da impedire la prestazione lavorativa ed una **stretta correlazione** tra le condotte persecutorie e le abitudini lavorative (es. molestie o appostamenti sistematici lungo il tragitto casa-lavoro che impediscono di spostarsi in sicurezza).

In tali circostanze, spiega l'Inps, «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».