Metodo Giuridico
Ius et Ratio • ISSN 3103-7305

RIVISTA GIURIDICA ONLINE • ISSN 3103-7305
NOTA A SENTENZA • DIRITTO DEL LAVORO & RAPPORTO DI LAVORO

Naspi e dimissioni per trasferimento sede: nota a Cass. 10559

Tra gravosità del recesso e illegittimità del trasferimento: la centralità dell'inadempimento datoriale nell'accertamento della disoccupazione involontaria.

FP Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 25 Aprile 2026 Lettura 9 min

ABSTRACT (ITALIANO)

L'ordinanza n. 10559/2026 interviene sul tema del rapporto tra **naspi e dimissioni per trasferimento sede**, chiarendo come la mera distanza geografica non integri automaticamente la giusta causa di recesso. L'analisi esamina il mutamento ermeneutico verso un accertamento rigoroso dell'inadempimento datoriale, distinguendo la gravosità logistica dall'illegittimità contrattuale del provvedimento di trasferimento.

ABSTRACT (ENGLISH)

*Ruling no. 10559/2026 addresses the relationship between **naspi and resignation due to office transfer**, clarifying that geographical distance alone does not automatically constitute just cause for withdrawal. The analysis examines the hermeneutic shift towards a rigorous assessment of employer breach, distinguishing logistical burden from the contractual illegality of the transfer order.*

INTRODUZIONE: IL PERIMETRO DELLA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

Evoluzione del concetto di involontarietà nella tutela contro la disoccupazione

L'indennità di disoccupazione, oggi declinata nello schema della NASpI, rappresenta il **fulcro** della protezione sociale contro la perdita accidentale dell'impiego. Il presupposto costitutivo della prestazione, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 22/2015, risiede nel carattere involontario dello stato di disoccupazione, volto a tutelare il lavoratore da eventi espulsivi che sfuggono al suo controllo. Tuttavia, l'ordinamento riconosce eccezionalmente il sussidio anche a fronte di un atto unilaterale del dipendente, qualora si configurino **naspi e dimissioni per trasferimento sede** o altre ipotesi riconducibili alla giusta causa ex art. 2119 c.c.

Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale si è a lungo soffermato sull'interpretazione del concetto di *involontarietà*, oscillando tra una visione puramente soggettiva, legata al desiderio del lavoratore di mantenere il posto, e una visione oggettivo-contrattuale. In questa seconda prospettiva, la disoccupazione è considerata involontaria quando il recesso del prestatore appare come una scelta obbligata, indotta da un comportamento datoriale che rende intollerabile la prosecuzione del rapporto, anche solo provvisoria. Tale equilibrio è stato messo alla prova dai casi di trasferimento geografico, dove la distanza tra le sedi di lavoro impone una riflessione sulla tenuta del vincolo sinallagmatico.

Il caso: dal riconoscimento di merito alla censura di legittimità

La vicenda giurisprudenziale culminata nell'ordinanza n. 10559/2026[1] trae origine dal ricorso di un dipendente che, a seguito di un provvedimento di trasferimento dalla sede di Genova a quella di Catania, aveva rassegnato le proprie dimissioni invocando il diritto alla percezione della NASpI. Sebbene il giudice di primo grado avesse respinto la domanda, la **Corte d'Appello di Genova** aveva ribaltato l'esito del giudizio. I giudici territoriali avevano ravvisato la sussistenza della giusta causa valorizzando esclusivamente il dato della **notevole distanza** tra la residenza del lavoratore e la nuova destinazione lavorativa.

Secondo l'impostazione dei giudici di merito, un trasferimento che superi ampiamente la soglia dei 50 km configurerebbe una variazione peggiorativa delle condizioni di vita tale da integrare, *ope legis*, una causa oggettiva di improseguibilità del rapporto. In tale quadro, la disoccupazione risulterebbe involontaria a prescindere da ogni indagine sulla validità del provvedimento datoriale. L'I.N.P.S. ha tuttavia impugnato tale decisione, lamentando una falsa applicazione delle norme di legge e rivendicando la necessità di accertare il **grave inadempimento** del datore di lavoro come unico presupposto legittimante l'erogazione del beneficio previdenziale.

IL QUADRO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE DI RIFERIMENTO

I limiti al trasferimento del lavoratore ex art. 2103 c.c.

Il potere direttivo del datore di lavoro trova una delle sue massime espressioni nella facoltà di modificare unilateralmente il luogo di esecuzione della prestazione. Tuttavia, l'art. 2103 c.c. circoscrive tale prerogativa imponendo che il trasferimento sia giustificato da **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**. Tale limite non è meramente formale, ma presuppone un nesso di causalità tra l'esigenza aziendale e lo spostamento del lavoratore, rendendo il provvedimento sindacabile in sede giudiziale sotto il profilo della sua legittimità contrattuale.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che il controllo del giudice deve appuntarsi sulla reale sussistenza delle ragioni addotte, senza però sconfinare in un giudizio di merito sull'opportunità della scelta gestionale. Come rilevato in *Cass. n. 25384/2015*[4], il provvedimento deve concretare una delle possibili opzioni ragionevoli che l'imprenditore può adottare, nel rispetto della libertà di iniziativa economica garantita dall'**art. 41 Cost.** (analogamente al sindacato di effettività richiesto nelle vicende riorganizzative e traslative del complesso aziendale). Quando il trasferimento appare privo di tali presupposti, la condotta datoriale si configura come un **inadempimento contrattuale**, che altera l'equilibrio del rapporto e legittima la reazione del dipendente sul piano della conservazione del diritto al sussidio.

La giusta causa di recesso tra codice civile e disciplina NASpI

La qualificazione delle dimissioni come *per giusta causa* costituisce lo snodo vitale per l'accesso alla NASpI. Ai sensi dell'art. 2119 c.c., la giusta causa si verifica in presenza di una circostanza che non consenta la **prosecuzione anche provvisoria** del rapporto. Nel sistema previdenziale, tale nozione deve essere interpretata in coerenza con il principio di tutela dello stato di bisogno, ma richiede pur sempre che l'atto di recesso sia eziologicamente riconducibile a un fatto del datore di lavoro o di un terzo, e non a una mera valutazione di convenienza soggettiva del lavoratore.

La Corte Costituzionale, con la storica sentenza n. 269/2002[5], ha sancito che le dimissioni indotte da un difetto del rapporto così grave da renderne intollerabile l'esecuzione determinano una **disoccupazione involontaria**. Tuttavia, tale automatismo non scatta per il solo fatto che il lavoratore si trovi in una situazione di difficoltà oggettiva, come confermato dalla giurisprudenza nel caso di dimissioni per motivi di salute. La distinzione fondamentale, ripresa dall'ordinanza in

commento, risiede dunque nella necessità di rintracciare un **inadempimento datoriale** che "obblighi" il dipendente alla fuoriuscita dal mercato del lavoro, spostando il fulcro dell'indagine dalla gravosità del trasferimento alla sua intrinseca illiceità.

LA RATIO DECIDENDI: L'ACCERTAMENTO DELL'INADEMPIMENTO DATORIALE

Il superamento del criterio della "notevole distanza" come automatismo

L'elemento di maggiore rottura dell'ordinanza n. 10559/2026 rispetto alle prassi amministrative e alle pronunce di merito risiede nel netto rifiuto di ogni automatismo presuntivo. La Suprema Corte chiarisce che la notevole distanza tra la sede di origine e quella di destinazione (nel caso di specie, l'asse Genova-Catania) non costituisce, ex se, una **giusta causa di dimissioni**. Il ragionamento degli Ermellini muove dal presupposto che il recesso del lavoratore perde il carattere dell'involontarietà qualora questi rinunci alla prosecuzione del rapporto pur in assenza di un comportamento illecito della controparte.

Il principio di diritto espresso stabilisce che il riconoscimento del sussidio per **naspi e dimissioni per trasferimento sede** presuppone l'accertamento di circostanze imputabili al datore di lavoro. Tali circostanze devono essere tali da integrare un *grave inadempimento*, ovvero una condotta che renda intollerabile la permanenza in servizio. Di conseguenza, il semplice disagio logistico o il mutamento delle abitudini di vita del dipendente, pur rilevanti sul piano fattuale, rimangono confinati nell'alveo delle scelte volontarie se il trasferimento risulta sorretto da valide ragioni tecnico-organizzative.

L'onere probatorio sulla natura della disoccupazione

Sotto il profilo istruttorio, la decisione in commento sposta l'asse dell'onere probatorio. Non è sufficiente per il lavoratore dimostrare l'avvenuto trasferimento e la distanza chilometrica; occorre invece che emerga l'illegittimità del provvedimento datoriale ex art. 2103 c.c.. Il giudice di merito è dunque chiamato a un esame analitico che verifichi la corrispondenza tra le finalità tipiche dell'impresa e il provvedimento adottato, evitando che l'indennità NASpI si trasformi in una forma di **esodo incentivato** a carico della collettività.

Tale rigore trova conferma nel richiamo operato dalla Corte alla sentenza n. 23039/2024 [2], la quale ha stabilito che la **disoccupazione involontaria** viene meno ogni qualvolta la risoluzione del rapporto sia l'esito di una scelta transattiva o di una rinuncia spontanea non indotta da violazioni contrattuali. La tutela previdenziale, in questa prospettiva, non interviene a mitigare le conseguenze di una scelta di libertà del lavoratore, ma agisce esclusivamente come scudo contro l'arbitrio datoriale che priva il soggetto dei mezzi di sussistenza.

RILIEVI CRITICI: LA TIPICITÀ DELLA GIUSTA CAUSA PREVIDENZIALE

Distinzione tra motivi soggettivi e condotte datoriali illecite

La centralità della decisione in esame risiede nell'aver ribadito un confine netto, spesso trascurato nelle fasi di merito: la distinzione tra la **gravosità oggettiva** di una situazione e l'imputabilità della stessa al datore di lavoro. L'ordinanza n. 10559/2026 si pone in perfetta continuità con l'orientamento già tracciato da Cassazione n. 12565/2017 [3], la quale aveva negato la NASpI in caso di dimissioni rassegnate per motivi di salute (allergia alle farine). In quel contesto, gli Ermellini chiarirono che la scelta del dipendente, ancorché dettata da una necessità insuperabile, rimaneva nell'ambito della sua **volontarietà**, mancando un comportamento illecito o un inadempimento della controparte.

Allo stesso modo, nel caso del trasferimento a notevole distanza, la Corte evidenzia come la difficoltà logistica non possa trasmutarsi automaticamente in una *causa che non consenta la prosecuzione del rapporto* ai fini previdenziali, se il trasferimento è stato disposto nel rispetto dell'art. 2103 c.c. Il rischio, altrimenti, sarebbe quello di accollare al sistema della previdenza sociale le conseguenze di una scelta di vita del lavoratore, svuotando di significato il requisito dell'**involontarietà**. La giusta causa previdenziale, dunque, non è una clausola di equità sociale, ma una sanzione indiretta a fronte di una rottura del sinallagma contrattuale provocata dal datore.

Questa impostazione protegge la funzione stessa dell'ammortizzatore sociale, evitando che la NASpI diventi un sussidio legato alla sola distanza chilometrica. Se il trasferimento è legittimo, le dimissioni del lavoratore costituiscono un **esercizio di libertà** individuale che, pur meritevole di rispetto sul piano civile, non può trovare ristoro economico nel sistema di sicurezza sociale, poiché la perdita dell'impiego non è stata imposta da una violazione altrui ma da una ponderazione di interessi personali.

La salvaguardia della libertà di iniziativa economica ex art. 41 Cost.

L'orientamento espresso nell'ordinanza n. 10559/2026 non tutela soltanto l'equilibrio delle casse previdenziali, ma si fa scudo dei principi costituzionali in materia di impresa. La giurisprudenza di legittimità ha più volte ribadito che le scelte organizzative del datore di lavoro sono espressione diretta della libertà garantita dall'**art. 41 Cost.** e, come tali, non possono essere sindacate nel merito dal giudice, purché siano ragionevoli e coerenti con le finalità aziendali. In questo solco si inserisce la *Cass. n. 25384/2015*, la quale ha chiarito che persino una radicale soppressione di mansioni non integra automaticamente una giusta causa di recesso se risponde a una legittima riorganizzazione.

Applicando tale principio al trasferimento geografico, emerge come la **discrezionalità imprenditoriale** debba essere preservata da automatismi sanzionatori. Se il trasferimento dalla sede di Genova a quella di Catania è sorretto da effettive esigenze produttive, il provvedimento è pienamente legittimo e non può essere qualificato come inadempimento. In tale scenario, imporre al datore di lavoro o al sistema pubblico l'onere della NASpI significherebbe sanzionare indirettamente un atto lecito, trasformando il diritto alla previdenza in un limite improprio alla **mobilità aziendale** e alla capacità di adattamento dell'impresa sul mercato.

CONCLUSIONI

In definitiva, l'ordinanza n. 10559/2026 segna un punto di arresto fondamentale contro le interpretazioni estensive della giusta causa previdenziale. La Corte di Cassazione riporta l'indagine sul terreno del **rigore probatorio**, esigendo che l'involontarietà della disoccupazione sia dimostrata attraverso l'illegittimità del provvedimento di trasferimento. Ne consegue che il binomio tra **naspi e dimissioni per trasferimento sede** non è un dato acquisito dalla sola geografia, ma l'esito di un accertamento giudiziale sull'integrità del sinallagma contrattuale (in coerenza con i rigorosi criteri di riparto probatorio affermati anche in tema di assetto organizzativo datoriale e obbligo di repêchage).

Per il professionista del diritto, ciò impone una maggiore attenzione nella fase di allegazione: non è più sufficiente invocare la distanza chilometrica, ma occorre contestare nel merito le **ragioni tecnico-organizzative** del datore di lavoro. Solo riportando l'attenzione sulla condotta datoriale è possibile garantire che la tutela contro la disoccupazione rimanga fedele al suo dettato costituzionale, agendo come rimedio a un'ingiustizia subita e non come ammortizzatore di una scelta individuale.

FONTI UTILIZZATE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 3, 38, 41 e 97**
- **Codice Civile, artt. 2103 e 2119**
- **Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (NASpI), art. 3**
- **Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), artt. 7 e 18**
- **Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 34, comma 5**
- **Regio Decreto-Legge 4 ottobre 1935, n. 1827, art. 45**
- **Legge 28 giugno 2012, n. 92**

GIURISPRUDENZA CITATA

1. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 21 aprile 2026, n. 10559**
   — La Suprema Corte esclude che il trasferimento del lavoratore a una sede distante oltre ottanta chilometri integri ex se giusta causa di dimissioni ai fini dell'accesso alla NASpI, richiedendo l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del provvedimento datoriale ex art. 2103 c.c. per difetto di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 22 agosto 2024, n. 23039**
   — La pronuncia precisa che lo stato di disoccupazione involontaria presuppone la riconducibilità della cessazione del rapporto a un grave inadempimento datoriale, restando esclusa la tutela previdenziale a fronte di scelte abdicative o transattive spontanee del prestatore.

3. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 18 maggio 2017, n. 12565**
   — Il collegio nega il diritto all'indennità di disoccupazione in caso di dimissioni rassegnate per sopravvenuta inidoneità fisica o ragioni di salute, ribadendo che la gravosità oggettiva della prosecuzione non equivale a giusta causa ex art. 2119 c.c. in assenza di condotta illecita del datore.

4. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 17 dicembre 2015, n. 25384**
   — La sentenza circoscrive il sindacato giudiziale sul trasferimento del lavoratore alla verifica della sussistenza effettiva e del nesso causale delle ragioni organizzative addotte dal datore, precludendo ogni valutazione di merito sull'opportunità gestionale tutelata dall'art. 41 Cost.

5. **Corte Costituzionale, Sentenza 24 giugno 2002, n. 269**

— La Consulta equipara sul piano previdenziale le dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c. al licenziamento, qualificando come involontaria la disoccupazione indotta da un comportamento datoriale talmente lesivo da rendere improseguibile, anche provvisoriamente, il rapporto di lavoro. ↑

FP

Federico Palumbo

AUTORE • METODO GIURIDICO

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.