

Approfondimento redatto da Daria Gallinari, Avvocato GiusLavorista e Partner di Compendium.

L'indennità di disoccupazione (cosiddetta NASPI) e l'incidenza della qualificazione delle dimissioni del lavoratore rispetto all'accesso al trattamento in questione.

Come noto, il lavoratore che ha perso in maniera involontaria la propria occupazione e risulta assicurato dal datore di lavoro contro la disoccupazione presso l'INPS, ha diritto a ricevere l'erogazione del relativo trattamento.

La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, meglio conosciuta come **NASPI** (e d'ora in avanti indicata come tale, per brevità), viene riconosciuta a tutti i lavoratori dipendenti (art. 2, D. Lgs. 22/2015; art. 19, comma 1, D. Lgs. 150/2015) che si trovino nelle condizioni e in possesso dei requisiti previsti dalla legge a tal fine.

Ai sensi dell'art. 3, D. Lgs. 22/2015, il lavoratore che abbia perso involontariamente la propria occupazione ha diritto alla NASPI se sussistono congiuntamente tutte le seguenti **condizioni**:

- stato di disoccupazione;
- svolgimento di 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- un numero minimo di 13 settimane di contribuzione nei 4 anni che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Lo **stato di disoccupazione**, che deve perdurare per tutta la fase di utilizzo dell'indennità, presuppone la mancanza di un impiego, la dichiarazione di immediata disponibilità (ossia la dichiarazione resa dal lavoratore in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro) e la sottoscrizione di un patto di servizio (da predisporre entro 30 giorni dalla dichiarazione di disponibilità, per il tramite dei Centri per l'Impiego, e utile alla creazione del profilo personale del lavoratore ai fini della ricollocazione sul mercato del lavoro).

Nel caso in cui il lavoratore svolga una nuova attività lavorativa, sia essa in forma autonoma che subordinata, a seconda delle diverse ipotesi la NASPI può essere

comunque erogata oppure può essere oggetto di corrispondente riduzione o sospensione. Il criterio di individuazione principale, ai fini di tale distinzione, è costituito dal limite di reddito annuale.

Requisito fondamentale e indispensabile per l'accesso al trattamento è rappresentato dalla involontarietà dello stato di disoccupazione.

Ed proprio è in relazione a tale profilo che sorgono di frequente interrogativi rilevanti e significativi sia per le Aziende che per i lavoratori:

- Quando la cessazione del rapporto di lavoro può definirsi involontaria?
- Come devono essere valutate a questo fine le dimissioni rassegnate dal dipendente?
- Come incide la qualificazione che il prestatore di lavoro dà delle dimissioni medesime?

Il requisito della involontarietà della disoccupazione

Vengono unanimemente definite ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, come tali idonee a far sorgere il diritto del lavoratore alla NASPI:

- il **licenziamento disciplinare**, ossia il recesso intimato dal datore di lavoro per giusta causa, giustificato motivo soggettivo e/o comunque ragioni qualificabili come inadempimento del lavoratore e che segue la relativa procedura prevista dallo Statuto dei Lavoratori;
- la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** che venga formalizzata in sede protetta, oppure conseguente al rifiuto del trasferimento del lavoratore presso altra sede della medesima azienda, che si trovi ad oltre 50 km dalla residenza o raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici;
- le **dimissioni per giusta causa del lavoratore e per giusta causa si intende**, a titolo di esempio, il mancato pagamento della retribuzione o il cosiddetto mobbing o in ogni caso qualunque comportamento definibile come inadempimento del datore di lavoro agli obblighi che su questo gravano in ragione del contratto di lavoro.
- le **dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato di maternità**.

La qualificazione delle dimissioni in termini di giusta causa è rimessa al lavoratore e può essere oggetto di contestazione da parte dell'Azienda.

Nella maggior parte dei casi, infatti, il datore di lavoro respinge le dimissioni per giusta causa in quanto contesta che, nel caso di specie, vi sia stato un suo comportamento qualificabile in termini di giusta causa di dimissioni, rapportandosi

al recesso del dipendente come ad una ipotesi di dimissioni volontarie rassegnate senza il rispetto del periodo di preavviso.

Conseguentemente, il datore di lavoro tratterrà dalle spettanze finali dovute al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di dimissioni.

In questi casi, non resta che **agire di fronte al giudice del lavoro** per chiedere l'accertamento della sussistenza di una ipotesi di giusta causa di dimissioni. Qualora il Giudice dovesse riconoscere la ragioni del lavoratore, il datore di lavoro sarà costretto a restituire l'indennità sostitutiva del preavviso trattenuta e versargli l'indennità sostitutiva del preavviso mai erogata. Se il giudice, al contrario, darà ragione al datore di lavoro, il comportamento dell'azienda verrà reputato corretto e nulla sarà dovuto al dipendente.

Nei casi di contestazione della sussistenza della giusta causa di dimissioni e dunque nelle ipotesi in cui l'Azienda respinge le affermazioni del dipendente e considera le dimissioni come volontarie e non imputabili al Datore di lavoro stesso, come incide questa qualificazione in relazione alla concessione del trattamento di cui si discute?

La specifica problematica attinente alla qualificazione delle dimissioni del lavoratore

Il quesito appare di non poca importanza, considerato che avviene di frequente che il lavoratore decida di chiudere il rapporto rassegnando le proprie dimissioni e qualificandole come fondate su una giusta causa, perché ritiene di essere stato destinatario di un provvedimento di demansionamento, o di avere diritto ad una serie di differenze retributive non riconosciute, oppure ancora di essere stato vittima di comportamenti che a suo dire possono essere considerati vessatori e rilevanti ai fini della interruzione del rapporto di lavoro.

Intuibile come tale qualificazione, proprio perché di formazione unilaterale e di parte, possa essere **oggetto di contestazione da parte dell'Azienda** che ritiene di aver agito legittimamente, di aver sempre riconosciuto tutto quanto dovuto al proprio dipendente in ragione del rapporto di lavoro.

E dunque? Come devono essere qualificate le dimissioni in ipotesi del genere, nel caso in cui vi sia contestazione tra le parti rispetto alla loro definizioni in termini di volontarie oppure rassegnate per giusta causa?

Una recentissima pronuncia della giurisprudenza di merito è intervenuta sul punto, offrendo una serie di indicazioni utili.

Con la **sentenza n. 342 del 13.05.2021**, il Tribunale di Venezia ha dichiarato che, nell'**ipotesi di dimissioni rassegnate dal lavoratore per giusta causa**, e oggetto di contestazione da parte dell'Azienda, anche se il Datore di lavoro trasmette al centro per l'impiego il modulo di cessazione qualificando il recesso come dimissioni semplici/volontari, **l'INPS deve in ogni caso corrispondere il trattamento NASPI al lavoratore**.

Nella vicenda in fatto oggetto di intervento del Tribunale veneto, la lavoratrice aveva avviato la causa per vedere riconosciuto giudizialmente il proprio diritto di ricevere di ottenere dall'INPS l'indennità di NASPI a seguito delle dimissioni rassegnate per giusta causa.

Nell'ipotesi oggetto di esame, la dipendente rivendicava e invocava il mancato percepimento della retribuzione relativa ai mesi di novembre e dicembre 2019, nonché quanto dovuto per 13° e 14° mensilità.

La stessa dipendente formulava la domanda anche nei confronti della ex datrice di lavoro per ottenere il medesimo importo - in caso di rigetto della domanda nei confronti dall' INPS - a titolo risarcitorio, dal momento che la registrazione delle dimissioni a UNILAV riportava l'indicazione della voce "dimissioni semplici".

Il Tribunale di Venezia ha ritenuto non corretta la posizione dell'Ente.

L'INPS infatti aveva negato l'accesso al trattamento sulla base dei seguenti rilievi:

- la registrazione ad UNILAV delle dimissioni da parte della datrice di lavoro era avvenuta e riportava l'indicazione espressa di dimissioni semplici, e non la diversa voce di giusta causa;
- conseguentemente per il disconoscimento della giusta causa delle dimissioni e, dunque, per il derivato carattere involontario dello stato di disoccupazione.

Il Giudice di primo grado ha però affermato che entrambi i motivi di rigetto sono infondati.

In primo luogo infatti la giusta causa riportata dalla lavoratrice a fondamento dell'interruzione del rapporto risultava espressamente dal modulo telematico con cui la stessa ha inviato le dimissioni e questa attestazione ha un suo rilievo decisivo.

In tal modo pertanto il Tribunale ha indirettamente riconosciuto che **ciò che conta**, ai fini della qualificazione in termini di involontario dello stato di disoccupazione e del conseguente diritto di accesso al trattamento oggetto di esame, è l'indicazione

fornita dal lavoratore e che risulta nel modulo telematico da questi inviato, ferma restando la possibilità per l'Azienda di agire in tutte le sedi per le contestazioni e rivendicazioni del caso.

Tale interpretazione appare del resto conforme alla definizione generale di dimissioni, che costituiscono una modalità di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro, rimessa al lavoratore e senza che sia necessaria l'accettazione del Datore di Lavoro.

A ciò si aggiunga che, nel caso in esame, come sottolineato dal Tribunale di Venezia, la sussistenza dell'indicata giusta causa poteva dirsi pacifica e documentale posto che al momento delle dimissioni, la lavoratrice non aveva ancora ricevuto le retribuzioni di novembre, dicembre, 13° e 14° mensilità 2019, dunque oltre tre mensilità per somme anche rilevanti e necessarie per il proprio sostentamento.

In forza di tali presupposti e per tali rilievi, il **Tribunale di Venezia accoglieva il ricorso della lavoratrice**, dichiarando il suo diritto a vedersi riconosciuta l'indennità NASPI.

La questione appare certamente di grande attualità e sicuramente fonte di continui dibattiti e spunti, attenendo al riconoscimento di una delle indennità di maggior peso nello scenario del diritto del lavoro italiano.