



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Assegno di disoccupazione ai licenziati per giusta causa

Autore: Redazione | 07/08/2016



*Nel caso di licenziamento disciplinare, ossia per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, al dipendente spetta la Naspi, l'assegno di disoccupazione.*

Anche se il licenziamento è determinato dalla condotta del dipendente, ossia nel caso di **licenziamento disciplinare**, l'Inps riconosce l'assegno di disoccupazione. È quanto chiarito dall'Inps stesso in una circolare emanata successivamente

all'introduzione del Job Act. Dunque, nel caso di lavoratore disobbediente, che non abbia rispettato le direttive aziendali o che abbia violato gli obblighi impartitigli dal datore di lavoro; che si sia assentato senza giustificazione o che non abbia inviato il certificato medico; che si sia messo in malattia ma che, durante l'assenza abbia svolto altre attività; che abbia utilizzato i permessi per scopi diversi da quelli che sono stabiliti dalla legge; che abbia svolto attività di lavoro concorrente con quella del datore; che abbia gonfiato i rimborsi spese o che abbia rubato i beni in magazzino; che sia stato violento o abbia detto parolacce nei confronti dei superiori; in tutti questi casi al dipendente licenziato per motivi, appunto, disciplinari spetta l'**assegno di disoccupazione** (al momento, l'assegno di disoccupazione si chiama **Naspi**).

## Licenziamento per giusta causa, diritto alla Naspi

Per **disciplinare** s'intende il licenziamento intimato per motivi connessi alla **condotta del lavoratore**, tali da determinare la lesione del vincolo fiduciario esistente con il datore di lavoro.

A seconda della gravità del comportamento del dipendente, il **licenziamento disciplinare** si distingue in:

- licenziamento per **giusta causa**: è il caso più grave, quando la condotta del lavoratore non consenta, neanche temporaneamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro. In tal caso il licenziamento avviene "in tronco", ossia senza preavviso;
- licenziamento per **giustificato motivo soggettivo**: è l'ipotesi di condotta meno grave. In tal caso è dovuto il periodo di preavviso (lavorato o non lavorato). Possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento solo notevoli inadempimenti di obblighi contrattuali e non circostanze riguardanti la condotta extralavorativa del dipendente.

L'**indennità di disoccupazione Naspi** viene riconosciuta anche a chi viene **licenziato per motivi disciplinari**, ossia nel caso di licenziamento per **giusta causa o giustificato motivo soggettivo**. È vero che l'assegno di disoccupazione viene riconosciuto solo nei casi di perdita di lavoro involontaria, ossia non dipendente dalla volontà del dipendente, mentre nel caso di licenziamento - specie quello per giusta causa - c'è quasi sempre un elemento, nella condotta del lavoratore, riconducibile alla sua volontà (malafede o colpa), tuttavia, secondo il Ministero del Lavoro, anche di **licenziamento disciplinare** non è volontario ma viene deciso discrezionalmente dal datore di lavoro.

In un interpello del 2015, il Ministero ha chiarito che anche la nuova **indennità di disoccupazione Naspi** può essere riconosciuta ai lavoratori **licenziati per motivi disciplinari**. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria, in quanto esso non è una conseguenza automatica dell'illecito del dipendente, ma dipende da una libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale.

In definitiva **l'indennità NASpi può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari**.

---

**Risposta Interpello Min. Lav. 24 aprile 2015 n. 13**

**Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi) - licenziamento disciplinare.**

La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ha avanzato istanza di interpello al

fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015 concernente il diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl).

In particolare, l'istante chiede se la nuova indennità di disoccupazione possa essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari e se sia possibile ricomprendere, tra le ipotesi per le quali viene concessa la NASpl, anche i casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propositagli dal datore nella c.d. "conciliazione agevolata" ex art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali ed I.O. e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata occorre muovere dalla lettura dell'art. 3 sopra citato ai sensi del quale, al comma primo, "la Nuova Prestazione di Assicurazione per l'Impiego è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino una serie congiunta di requisiti", come declinati dalle lettere a), b) e c) del medesimo comma.

L'indennità in argomento oltre ad essere riconosciuta in caso di involontaria perdita dell'occupazione, è altresì concessa nelle ipotesi in cui il lavoratore, ricorrendo una giusta causa, decida di interrompere il rapporto di lavoro e, in tutti i casi in cui in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 - introdotta dall'art. 1 comma 40 della L. n. 92/2012 - le parti addivengano ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Occorre rilevare che, a differenza della disciplina normativa sull'ASpl, in virtù della quale il Legislatore aveva tassativamente indicato le fattispecie per cui non fosse possibile fruire del trattamento indennitario, con il dettato di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015, è stato specificato l'ambito di applicazione "in positivo" per il riconoscimento della nuova prestazione di assicurazione sociale, senza indicare le ipotesi di esclusione.

Tanto premesso, appare conforme al dato normativo, specie in ragione della nuova formulazione, considerare le ipotesi di licenziamento disciplinare quale fattispecie della c.d. "disoccupazione involontaria" con conseguente riconoscimento della NASpl.

In proposito, occorre ricordare che questo Ministero ha già avuto modo di chiarire, con interpello n. 29/2013 sulla concessione dell'ASpl, come "non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31 dell'art. 2, L. n. 92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr. INPS circc. n. 140/2012, 142/2012, 44/2013) per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare".

La nota ministeriale sottolinea, altresì, che il licenziamento disciplinare non possa essere inteso tout court quale forma di "disoccupazione volontaria", in ragione del fatto che la misura sanzionatoria adottata mediante il licenziamento non risulta automatica; infatti, "l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale" (v. Cass. n. 4382/1984) non trascurando, peraltro, l'aspetto dell'impugnabilità del licenziamento stesso che nelle opportune sedi giudiziarie potrebbe essere ritenuto illegittimo.

In relazione alla nuova procedura della c.d. offerta di conciliazione "agevolata" introdotta dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, si ritiene altresì possibile riconoscere al lavoratore che accetta l'offerta de qua il trattamento indennitario della NASpl.

La norma da ultimo citata stabilisce, nello specifico, che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, in una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c., un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Evidentemente l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e comporta, per espressa previsione normativa, esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Ne consegue che, non modificando il titolo della risoluzione del rapporto, tale fattispecie debba intendersi pur sempre quale ipotesi di disoccupazione

involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

In definitiva, si ritiene possano essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpl sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.

---

## **Circ. INPS 29 luglio 2015 n. 142**

Chiarimenti su Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)

Premessa

A seguito della pubblicazione della circolare n. 94 del 12 maggio 2015 attuativa degli artt. 1-14 del decreto legislativo n. 22 del 2015 in materia di indennità di disoccupazione NASpl, si rende necessario fornire chiarimenti di carattere amministrativo-operativo su aspetti specifici non espressamente disciplinati dalla normativa richiamata ma che possono avere incidenza sulla prestazione.

Con l'occasione si forniscono, tra l'altro, elementi utili all'interpretazione del paragrafo 2.5 punto 4) della circolare n. 94 del 2015 in ordine al quale sono state segnalate incertezze circa gli effetti sul calcolo della durata della NASpl.

### **Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015 e licenziamento disciplinare**

Accanto all'ipotesi legislativamente prevista di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966 come modificato dal comma 40 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con interpello n.13 del 2015, ha chiarito che non è ostativo al riconoscimento della indennità NASpl l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 23 del 2015.

In particolare il predetto art. 6 stabilisce che in caso di licenziamento il datore di

lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento. Con il citato interpello è stato chiarito che l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

Nel medesimo interpello è stato altresì chiarito che anche la nuova indennità di disoccupazione NASpI può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria in quanto la misura sanzionatoria del licenziamento non risulta conseguenza automatica dell'illecito disciplinare ma è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale.

In definitiva l'indennità NASpI può essere riconosciuta sia ai lavoratori che accettano l'offerta economica del datore di lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 23 del 2015, sia a quelli licenziati per motivi disciplinari.

## **Note**

**[1]** Resp. Interpello Min. Lav. 24 aprile 2015 n. 13; Circ. INPS 29 luglio 2015 n. 142.