



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento per motivi salute: spetta la disoccupazione?

Autore: Redazione | 23/10/2017



Per l'indennità di disoccupazione è necessario che ci sia uno stato di disoccupazione involontario, incompatibile con le dimissioni volontarie.

Spesso si fa confusione quando si parla di diritto del dipendente a percepire l'**indennità di disoccupazione** e, diciamo senza peli sulla lingua, la confusione è aggravata dal fatto che la legge non è sempre giusta. La ragione è abbastanza evidente. La norma dice, genericamente, che la Naspi scatta in caso di

«disoccupazione involontaria». Il paradosso è che, secondo l'Inps, essa spetta anche a chi "si fa" licenziare per gravi colpe; non spetta invece a chi "si deve" licenziare per grave malattia **[1]**. In pratica i fannulloni e i ribelli sono tutelati mentre non lo è chi perde la salute e, a causa di ciò, deve rinunciare al lavoro. Queste sono le conseguenze che discendono quando si applica la legge coi "paraocchi". Ma procediamo con ordine e vediamo quando **spetta la disoccupazione in caso di licenziamento per motivi di salute**.

La legge **[2]** consente di ottenere, in caso di «stato di disoccupazione involontaria», l'indennità di disoccupazione erogata dall'Inps. Oggi si chiama **Naspi**, ma la sostanza è quella di sempre. Ha diritto all'assegno solo chi viene licenziato o è costretto a dimettersi a causa di un comportamento illecito dell'azienda (ad esempio il mancato pagamento dello stipendio, il mobbing, il demansionamento, l'illegittimo trasferimento, ecc.). Il punto è che, secondo una circolare dell'Inps **[3]**, la Naspi spetta anche a chi viene licenziato per ragioni disciplinari ossia per sua colpa (si parla, a riguardo, di licenziamento per [giusta causa](#) o per [giustificato motivo soggettivo](#)). Quindi, un dipendente che, di fronte all'ordine del proprio datore di lavoro, gli tira un pugno in faccia e, perciò, viene licenziato in tronco, viene subito sostenuto dalla collettività che gli paga la disoccupazione; un lavoratore che sfrutta i permessi della legge 104 per andare a spasso con gli amici e che, perciò, dopo un pedinamento, viene licenziato, ottiene la Naspi; una persona che si finge malata per non andare a lavorare è beneficiaria dell'indennità di disoccupazione.

Vediamo ora l'ipotesi di un dipendente che non può più lavorare per sopraggiunte difficoltà fisiche causate da una **malattia invalidante**. Se questi è costretto a **dimettersi** in quanto non più capace di svolgere le proprie mansioni non può ottenere la Naspi (nel frattempo il suo collega pigro e negligente viene sovvenzionato dallo Stato). A dirlo è stata più volte la Cassazione **[4]** anche di recente **[1]**. Secondo la Corte Suprema, l'indennità di disoccupazione spetta in caso di **dimissioni involontarie**, cioè rassegnate a causa di un comportamento di un «fatto grave imputabile al datore di lavoro o a un terzo», non già alla situazione soggettiva del lavoratore la cui scelta, anche se dettata da gravi e ineludibili **motivi di salute**, è comunque volontaria. Che rimane da fare al dipendente? Solo

chiedere al datore che sia lui a licenziarlo. Difatti la legge stabilisce che, quando un dipendente diventa incompatibile con le mansioni affidategli per via di sopraggiunta invalidità, l'azienda deve prima verificare se sia possibile adibirlo ad altre attività, se del caso anche di rango inferiore (cosiddetto «ripescaggio»). Solo nel caso in cui non vi siano altri posti da ricoprire, il datore può passare al licenziamento; in tal caso, essendo la risoluzione del rapporto di lavoro un atto proveniente dall'azienda, al dipendente spetta la disoccupazione. Se invece è quest'ultimo ad anticipare la decisione, non avrà diritto a niente.

In ogni caso, nel 2015, la Cassazione ha affermato il principio opposto **[5]**. Si tratta di un precedente isolato, ma conviene citarlo. Secondo tale sentenza, le **dimissioni per motivi di salute** sono, al pari di quelle dettate da giusta causa, involontarie, non lasciando al lavoratore alcuna scelta se non quella di abbandonare l'impiego; con la conseguenza che danno sempre il diritto a ottenere l'indennità di disoccupazione.

Note

[1] Cass. sent. n. 12565/17 del 18.05.2017. **[2]** La norma di riferimento è l'art. 45 l. n. 1827/1935, che già aveva introdotto la necessità di uno stato di disoccupazione involontaria. Con la legge finanziaria del 1999 (l. n. 448/1998) si volle porre un freno alla spesa pubblica, ancorando il diritto all'indennità di disoccupazione allo «stato di bisogno del lavoratore determinato da situazioni rigorosamente involontarie» ed indicando nelle dimissioni una condotta certamente volontaria. **[3]** Inps circolare n. 142/2015. **[4]** Cass. sent. n. 29481/2008 e C. Cost., sent. n. 269/2002. **[5]** Cass. sent. n. 1105/2015. Autore *immagine 123rf com*