

Alle strutture  
Al Coordinamento Nazionale del Mercato del Lavoro  
Agli UVL

Roma 04 novembre 2016

## **Oggetto: risoluzione consensuale e diritto alla NASPI**

Per quanto in oggetto e in ragione di alcuni chiarimenti richiesti rispetto ad episodi territoriali, ricordiamo che la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha provveduto, lo scorso 12 febbraio 2016, ad emanare una sua Nota esplicativa.

Occorre, a tale proposito, ribadire che l'unica procedura conciliativa che può dar luogo ad una risoluzione consensuale del rapporto che dia diritto alla NASPI **è solo ed esclusivamente quella prevista dall'articolo 7 della legge n. 604/1966 (in caso di licenziamento per motivi economici in aziende con più di 15 dipendenti)**. La procedura di cui all'articolo 410 c.p.c., che riguarda le conciliazioni aventi ad oggetto i licenziamenti disciplinari e quelli economici in realtà aziendali al di sotto dei 15 dipendenti, non è infatti in alcun modo richiamata dal più volte citato art. 3, comma 2, del decreto n. 22/2015.

Riportiamo di seguito i termini dell'art. 7, cc. 1, 3 e 7 della 604/66 (modificati dalla Fornero):

- comma 1: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- comma 3: La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: **l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile;**
- comma 7: **Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di assicurazione sociale.**

Tornando alla nota citata, come riporta il comunicato del Ministero del lavoro pubblicato il 15 febbraio 2016 nel suo portale ufficiale (<http://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/NASpl-e-risoluzione-consensuale-del-rapporto-di-lavoro-chiarimenti.aspx>), va detto che questa è stata prodotta a seguito di una richiesta di chiarimenti in ordine alla possibilità di riconoscere l'indennità mensile di disoccupazione, NASPI, di cui al d.lgs. n. 22/15, **"nel caso in cui il lavoratore venga a trovarsi in stato di disoccupazione a seguito di richiesta congiunta, con il datore di lavoro, di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 410 cpc per le**

**aziende dimensionate al di sotto dei quindici dipendenti al di fuori del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966 come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012”.**

La nota, emessa dopo l'acquisizione del parere dell'Ufficio Legislativo del Ministero, ha chiarito, testualmente, che **“la NASPI non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c.”.**

**“Ciò in base – prosegue la nota – al tenore letterale dell'articolo 3, comma 2, del d.lgs. n. 22/2015 che stabilisce che la NASPI è riconosciuta, oltre che nei casi di licenziamento,, anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966”.**

A ben vedere, mentre la seconda affermazione appare del tutto legittima alla luce della semplice lettura del citato articolo 3, comma 2, del decreto 22/2015, la precedente affermazione **sembrerebbe legittimare (al contrario) la corresponsione della NASPI, nei casi in cui vi sia una risoluzione consensuale del rapporto ex art. 410 c.p.c., qualora il lavoratore sia dipendente di un datore di lavoro avente più di quindici dipendenti.**

In conclusione, per quanto riguarda la NASPI a seguito di risoluzione consensuale del rapporto, occorre sottolineare che, nonostante la formulazione ambigua del comunicato ministeriale, **la prestazione di disoccupazione potrà essere fruita dal lavoratore solo in caso di attivazione della procedura ex art. 7 della legge n. 604/1966, quindi in caso di procedura per licenziamento per motivi economici e in aziende con più di 15 dipendenti.**

Relativamente, invece, al tema dell'indennità mensile di disoccupazione N.A.S.p.I spettante nel caso di **risoluzione consensuale intervenuta a seguito del rifiuto del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici**, ricordiamo che **la Circolare INPS n. 142 29/07/2015** che alleghiamo, ha chiarito, punto 2 comma 3, come di seguito:

**“In ordine al requisito di accesso alla tutela, la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici – non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione”.**

Area della Contrattazione – Mercato del Lavoro  
**Barachetti Corrado Ezio**

Area della Contrattazione – Responsabile Ufficio Giuridico e Vertenze  
**Lorenzo Fassina**

Corso d'Italia, 25 – 00198 Roma  
Telefono 06/8476484 – Fax 06/8476295  
e-mail : [i.duranti@cgil.it](mailto:i.duranti@cgil.it)  
<http://www.cgil.it>

Affiliata alla Confederazione  
Europea dei Sindacati (CES)  
e alla Confederazione Internazionale  
dei Sindacati (ICFTU-CIS)