



Roma, 24 aprile 2015

*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alla CISL

Prot. 37/0006916

Oggetto: 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 (NASpI).

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 NASpI, anche i casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli 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 addiventano ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Occorre rilevare che, a differenza della disciplina normativa sull'ASpI, 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 NASpI.**

In proposito, occorre ricordare che questo Ministero ha già avuto modo di chiarire, con interpello n. 29/2013 sulla concessione dell'ASpI, 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 NASpI.**

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 NASpI 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.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Danilo Papa)

**IF**

ADB/1471