

Niente disoccupazione se c'è risoluzione consensuale

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 17303 del 24 Agosto 2016 , ha chiarito che la NASPI, non spetta nei casi in cui il rapporto di lavoro cessi per risoluzione consensuale del rapporto , definendo che di tale indennità non può beneficiare chi rinuncia al posto ponendosi in maniera spontanea nella posizione di disoccupato.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha chiarito nuovamente che in caso di dimissioni al dipendente licenziatosi non spetta l'indennità di disoccupazione a meno che non dimostri l'esistenza di cause che rendevano impossibile proseguire il rapporto.

Il fatto

Il caso trova la sua origine nella sentenza con cui la Corte d'appello rigettava il ricorso proposto da un lavoratore avverso la pronuncia con cui il giudice di prime cure gli aveva negato l'indennità' di disoccupazione.

La Corte in particolare riteneva che, essendo esclusa la spettanza dell'indennità' in questione nel caso di dimissioni, ad analoga soluzione dovesse pervenirsi per il caso in cui il rapporto di lavoro fosse cessato a seguito di risoluzione consensuale, tanto più che nella specie non era stata provata la sussistenza di alcuna giusta causa di recesso.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando violazione e falsa applicazione della L. n. 448 del 1998, articolo 34, comma 5, per avere la Corte di merito ritenuto che la disposizione citata, nella parte in cui prevede che il diritto all'indennità' di disoccupazione non sorga per il caso di dimissioni, potesse applicarsi analogicamente all'ipotesi di risoluzione consensuale consacrata in una transazione. In aggiunta si doleva che la corte territoriale aveva erroneamente ritenuto che l'impossibilità di progressione in carriera e di crescita professionale non costituissero giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa la Suprema Corte ricordava che la L. n. 448 del 1998, articolo 34, comma 5, abrogando le previgenti disposizioni di cui al Regio Decreto Legge n. 1827 del 1935,

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

articoli 75 e 76, ha stabilito, per quanto qui di interesse, che la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni non dà diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria.

I Giudici ricordavano inoltre, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, sulla scorta di un'interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione citata, che induce a ritenere che l'esclusione dal beneficio non si estenda alle ipotesi in cui le dimissioni non siano riconducibili alla esclusiva e libera scelta del lavoratore, in quanto indotte da comportamenti altrui idonei ad integrare la condizione della improseguibilità del rapporto, che codesta esclusione riguarda essenzialmente chi, avendo la possibilità di proseguire il proprio rapporto di lavoro, rinuncia al posto, ponendosi in tal caso spontaneamente nella posizione di disoccupato.

Se dunque, proseguiva la Corte, per un verso doveva convenirsi con la sentenza impugnata allorché affermava che, ai fini in discorso, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sostanzialmente equiparabile alle dimissioni, non sussistendo nessuna differenza concettuale fra la dichiarazione di volontà necessariamente recettizia con cui il lavoratore pone unilateralmente fine al rapporto di lavoro e quella destinata a confluire, in uno con la speculare dichiarazione del datore di lavoro, nell'accordo relativo ad un contratto di transazione, doveva per altro verso escludersi che il mero condizionamento derivante dalla sussistenza di trattative volte a prevenire o por fine ad una lite potesse di per sé solo inficiare la libera determinazione del volere del lavoratore: ciò che conta è la sussistenza in concreto della possibilità che egli prosegua il rapporto di lavoro. Quindi, proseguivano i Giudici, "se ciò spiega in positivo il motivo per cui l'indennità in questione ben può essere riconosciuta allorché risulti provato che l'adesione del lavoratore alla proposta risolutiva del rapporto, intervenuta nel corso di un processo di ristrutturazione aziendale della società datrice di lavoro, fosse da ricollegarsi allo scopo di prevenire il licenziamento, induce a contrario a ritenere che, in assenza di prova in concreto di una giusta causa di dimissioni, nessun diritto al trattamento di disoccupazione possa pretendere il lavoratore che sia unilateralmente receduto dal rapporto o vi abbia comunque posto negozialmente (e dunque volontariamente) fine".

Concludeva pertanto la Cassazione, ricordando alcuni precedenti in tal senso, che valeva piuttosto precisare che una siffatta giusta causa, non era certamente ravvisabile nell'asserita impossibilità per il lavoratore di progredire in carriera e di crescere professionalmente in conseguenza della legittima determinazione aziendale di chiudere il reparto di cui egli era responsabile: la nozione di giusta causa, infatti, e' da ricollegare o ad un gravissimo inadempimento ovvero ad un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

vincolo fiduciario e tanto non poteva dirsi per la lesione delle pur legittime aspettative di progressione in carriera e di crescita professionale che un lavoratore normalmente ricollega allo svolgersi del rapporto di lavoro, trattandosi – almeno fintanto che la condotta datoriale non sconfini in una violazione dell’articolo 2103 c.c. – di aspettative di mero fatto.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Importante ricordare quanto sottolineato dalla Suprema Corte con la sentenza oggi in commento per fugare ulteriori dubbi in materia di dimissioni e diritto alla disoccupazione: solo a chi si dimette per giusta causa spetta l’assegno di disoccupazione; diversamente, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con il reciproco accordo del datore di lavoro e del dipendente, quest’ultimo non può presentarsi all’Inps e pretendere l’indennità per la perdita del lavoro.

In generale ricordiamo brevemente che la Naspi è una prestazione a sostegno del reddito, istituita a partire dal 1° maggio 2015 con Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in attuazione del Jobs Act ed è andata a sostituire ed accorpore la vecchia disoccupazione Aspi e la mini-Aspi.

Per poter accedere alla disoccupazione Naspi il lavoratore deve trovarsi in uno “stato di disoccupazione involontario”; ne deriva che non spetterà al lavoratore nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o risoluzione consensuale, tranne che nei casi di seguito specificati: dimissioni rese durante il periodo tutelato di maternità e dimissioni per giusta causa.

La risoluzione consensuale, infatti, non impedisce il riconoscimento della prestazione:

- per la risoluzione consensuale nell’ambito della procedura conciliativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro L. n. 604 del 1966, come sostituito dalla Legge 28 giugno 2012 n.92;
- nell’ipotesi di licenziamento con accettazione dell’offerta di conciliazione di cui DLgs n. 23 del 2015, proposta dal datore di lavoro entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (ex art. 6 della legge n.604 del 1966);
- qualora la risoluzione consensuale intervenga 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.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

E' appena il caso di ricordare quindi, come accennato in apertura, che nel caso di dimissioni, solo quelle motivate da una serie ragioni, che risiedano in comportamenti addebitabili al datore di lavoro o a cause comunque dipendenti dall'ambiente lavorativo, danno diritto all'assegno di disoccupazione. Esempi di giusta causa, comunque da valutare nel concreto, sono il mancato pagamento dello stipendio, il mobbing, le avances del capo, il demansionamento, la mancata tutela della salute sul posto di lavoro. I casi di dimissioni dovute a valutazioni personali del dipendente, quando per esempio l'ambiente lavorativo non è più stimolante o presenta delle criticità tali da renderlo non più conveniente o quando si è nell' impossibilità di fare carriera, non rilevano e non si ha diritto alla disoccupazione.

Anche quindi il semplice condizionamento che deriva dall'esistenza di trattative che siano orientate a porre fine (o prevenire la fine) a una lite non possa giustificare a priori il diritto alla Naspi, non possa inficiare in assoluto la libera determinazione del volere del prestatore di lavoro ed in particolare non lo possa giustificare quando non sia in rilievo la possibilità concreta di proseguire il rapporto .

Nella fattispecie trattata, la mera impossibilità di "far carriera" lamentata dal lavoratore non costituirebbe giusta causa di dimissioni, non inficiando la possibilità per il dipendente di proseguire la propria prestazione lavorativa. Solo in quest'ultimo caso, infatti, egli avrebbe avuto diritto alla prestazione di disoccupazione.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)