



SETTORE

Previdenziale

**AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA NASPI:
I CHIARIMENTI DEL MINISTERO**

RIFERIMENTI

- Ministero del Lavoro, Interpello n. 13 del 24 aprile 2015

IN SINTESI

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con l'Interpello n. 13 del 24 aprile 2015, fornisce indicazioni in merito all'ambito di applicazione della NASpl, ricordando che la nuova indennità di disoccupazione, oltre ad essere riconosciuta in caso di involontaria perdita dell'occupazione, è altresì concessa nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa, e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a seguito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966.

Il Ministero evidenzia che appare conforme al dettato normativo considerare tra le ipotesi che danno diritto al riconoscimento della NASpl anche le ipotesi di licenziamento disciplinare e le ipotesi di licenziamento a seguito di accettazione dell'offerta di conciliazione "agevolata" introdotta dall'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015.

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA

mP il mondo Paghe

SCHEDA OPERATIVE



Il Ministero del Lavoro, con l'**Interpello n. 13 del 24 aprile 2015**, fornisce chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 3 del D.Lgs n. 22/2015 che disciplina la Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego.

IL QUESITO

In merito all'ambito di applicazione della nuova NASpl la CISL chiede se la nuova indennità di disoccupazione possa:

- essere riconosciuta anche ai lavoratori **licenziati per motivi disciplinari**;
- ricomprendere anche i casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propositagli dal datore nella c.d. "**conciliazione agevolata**" ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 23/2015.

IL PARERE DEL MINISTERO

In primo luogo, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. e dell'Ufficio legislativo ricorda che, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs n. 22/2015 la NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in **stato di disoccupazione**;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'indennità NASpl è altresì riconosciuta:

- ai lavoratori che hanno rassegnato le **dimissioni per giusta causa**;
- nei casi di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della Legge n. 92/2012.

Il Ministero rileva che, mentre per l'ASpl il legislatore aveva indicato tassativamente le ipotesi escluse dall'ambito di applicazione, per quanto riguarda la NASpl tale ambito di applicazione è declinato "in positivo" senza indicazioni tassative dei casi di esclusione.

In base a tali premesse il Ministero osserva che, così come chiarito per l'ASpl (Interpello n. 29/2013 – cfr. Aggiornamento AP n. 405/2013):



"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".

Infatti, il licenziamento disciplinare non può costituire, ex ante, un'ipotesi di disoccupazione "volontaria" e, pertanto sussiste il diritto del lavoratore di percepire l'indennità di disoccupazione e il correlato obbligo, in capo al datore di lavoro, di versare il cosiddetto contributo di licenziamento.

Al riguardo il Ministero osserva 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 merito alla nuova procedura di **offerta di conciliazione agevolata** (art. 6 del D.Lgs n. 23/2015), il Ministero ritiene possibile **riconoscere** al lavoratore che accetta la relativa indennità economica il **trattamento NASpl**.

Come si ricorderà (cfr. Aggiornamento AP n. 84/2015) nell’ambito del contratto a tutele crescenti è previsto che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro possa offrire al lavoratore (entro i termini di impugnazione stragiudiziale) un importo (esente da contribuzione previdenziale e che non costituisce reddito imponibile). L’accettazione da parte del lavoratore di tale indennità economica comporta:

- l’estinzione del rapporto alla data del licenziamento;
- la rinuncia all’impugnazione dello stesso anche qualora il lavoratore l’abbia già proposta.

Il Ministero chiarisce che l’accettazione dell’offerta di conciliazione agevolata:

- non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento;
- implica esclusivamente la rinuncia all’impugnativa dello stesso;

pertanto, rimanendo nell’ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad un atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro, sussiste il diritto dei lavoratori a fruire del trattamento NASpl.



AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

TFR, Qu.I.R. e FONDI PENSIONE 2015

ATTIVA E-BOOK GRATUITO
leggi la descrizione nella prima pagina

DISPONIBILE DA FINE APRILE

€ 35,00

shop.seac.it