

**ACCESSO ALLA PRESTAZIONE DI DISOCCUPAZIONE NASPI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA, RECESSO DEL CURATORE O RISOLUZIONE DI DIRITTO DURANTE LA PROCEDURA DI LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE
INDICAZIONI INPS**

Ai fini dell'accesso all'**indennità di disoccupazione NASpi** la vigente normativa richiede, quale **presupposto**, che la **cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente** e che, quindi, l'assicurato possa fare valere lo stato di disoccupazione involontario (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2023, pp. da 24 a 26).

Fermo restando detto principio cardine per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione, il legislatore ha tuttavia previsto ulteriori ipotesi di accesso alla stessa, tra cui, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n. 22/2015, l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni per giusta causa (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015).

Sulla tematica delle dimissioni per giusta causa si rinvia alle istruzioni amministrative fornite dall'INPS con le accluse circolari **n. 163/2003 (questa, in particolare, riporta le fattispecie che la giurisprudenza ha qualificato come giusta causa di dimissioni)** e n. 97/2003.

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al d.lgs. n. 14/2019 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022), e successive modificazioni, all'art. 189, c. 5, **ha introdotto una ulteriore ipotesi di giusta causa di dimissioni che consente, al ricorrere degli altri requisiti di legge, l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpi.**

Il medesimo art. 189, c. 3, prevede altresì la cessazione del rapporto di lavoro subordinato a seguito di recesso del curatore o risoluzione di diritto del rapporto di lavoro subordinato nel corso della procedura di liquidazione giudiziale.

Ai sensi dell'art. 190 del d.lgs. n. 14 del 2019, la cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 189, costituisce perdita involontaria dell'occupazione con conseguente riconoscimento al lavoratore, laddove ricorrano gli altri requisiti di legge, dell'indennità di disoccupazione NASpi.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 21 del 10 febbraio 2023, ha fornito le seguenti indicazioni in merito all'accesso alla disoccupazione NASpi al ricorrere delle fattispecie sopra descritte e precisato che, ex art. 389, c. 1, del citato d.lgs. n. 14/2019, le disposizioni in commento sono in vigore dal 15 luglio 2022 e, pertanto, le istruzioni amministrative trovano applicazione con la medesima decorrenza.

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA, RECESSO DEL CURATORE E RISOLUZIONE DI DIRITTO DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE LA PROCEDURA DI LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE E ACCESSO ALLA PRESTAZIONE DI DISOCCUPAZIONE NASPI

L'art. 189 del d.lgs. n. 14/2019, al comma 1, dopo avere disposto che l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento, prevede che: *"I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso"*.

Il successivo comma 5 dell'art. 189 dispone: “Salvi i casi di ammissione ai trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito, le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione tra la data della sentenza dichiarativa fino alla data della comunicazione di cui al comma 1, si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale”.

Infine, l'art. 190 del medesimo d.lgs. n. 14/2019 prevede: “La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpl a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015”.

In ragione delle richiamate disposizioni di cui agli artt. 189 e 190 del d.lgs. n. 14/2019 deriva, da una parte, che i rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza dichiarativa rimangono sospesi fino alla data di comunicazione - da parte del curatore - di subentro o di recesso dai rapporti medesimi e, dall'altra, che le eventuali dimissioni del lavoratore nel predetto periodo di sospensione devono intendersi rassegnate per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile e che le medesime costituiscono perdita involontaria dell'occupazione, con la conseguente possibilità per il lavoratore dimissionario, ove ricorrano tutti gli altri requisiti di legge, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl.

Il richiamato comma 5 dell'art. 189 prevede che le dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore nella fattispecie oggetto d'esame hanno decorrenza con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, quindi, con decorrenza retroattiva rispetto alla data in cui le stesse vengono rassegnate.

In via ordinaria, l'art. 6 del d.lgs. n. 22/2015 prevede che la domanda di NASpl deve essere presentata nel termine di decadenza di 68 giorni decorrente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in esame, tuttavia, al fine di dare attuazione alle richiamate disposizioni di cui agli artt. 189 e 190 del d.lgs. n. 14/2019 e consentire al lavoratore che si dimette nel periodo di sospensione di poter presentare utilmente domanda di NASpl, il termine di 68 giorni legislativamente previsto, a pena di decadenza, per la presentazione della domanda di NASpl decorre dalla data in cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e non dalla data della cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale è altresì prevista dal citato art. 189, c. 2 e c. 3, anche per le **altre due fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro previste dal medesimo articolo (rispettivamente, recesso del curatore e risoluzione di diritto)**. Anche in dette fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro - che ai sensi del citato art. 190 costituiscono comunque perdita involontaria dell'occupazione - il termine di decadenza di 68 giorni per la presentazione della domanda di NASpl decorre, nell'ipotesi del recesso da parte del curatore, dalla data in cui la comunicazione effettuata dal curatore medesimo è pervenuta a conoscenza del lavoratore e, nell'ipotesi della risoluzione di diritto, dalla data in cui il rapporto si intende risolto di diritto. Con riferimento alla **ipotesi della risoluzione di diritto**, questa interviene decorso il termine di

quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, fatta salva l'eventuale proroga del predetto termine di cui al successivo comma 4 dell'art. 189.

Quanto alla decorrenza della prestazione NASpl, nelle fattispecie di cui alla presente circolare la prestazione decorre:

1. dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la medesima sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno.

Salvo quanto sopra, si fa presente che con riferimento alla decorrenza del termine di 68 giorni per la presentazione della domanda, nonché alla decorrenza della prestazione, trovano applicazione le ordinarie regole di cui alla circolare n. 94 del 2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 10/2015, N.d.R.) nelle ipotesi di eventi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale.

Esclusivamente per le cessazioni per dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro intercorse tra la data del 15 luglio 2022 e il 10 febbraio 2023, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda di NASpl decorre dal 10/2/2023 (data di pubblicazione della circolare n. 21/2023). In questi casi la prestazione, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti, al fine di garantire continuità di reddito ai lavoratori interessati, verrà corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Per gli **eventi intervenuti successivamente al 10 febbraio 2023**, la prestazione e il termine di 68 giorni decorrono secondo le **ordinarie regole** di cui sopra.

Con successivo messaggio saranno fornite agli operatori delle strutture territoriali le istruzioni operative per la gestione delle domande in argomento, anche relativamente alle istanze eventualmente presentate.

Infine, si fa presente che l'assicurato, in sede di presentazione della domanda di NASpl, dovrà corredare la stessa con la relativa lettera di dimissioni/licenziamento; sarà cura degli operatori delle strutture territoriali verificare, attraverso la consultazione degli archivi del Registro delle imprese, che l'azienda è in liquidazione giudiziale.

INPS: CIRCOLARE N. 163 DEL 20 OTTOBRE 2003

Oggetto: Indennità di disoccupazione ordinaria, agricola e non agricola, con requisiti normali o ridotti: giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore: integrazioni al testo della circolare n. 97 del 4 giugno 2003

Sommario: Pagamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione in caso di dimissioni per "giusta causa".

La circolare n. 97 del 4 giugno 2003, accogliendo l'orientamento indicato nella sentenza n. 269/2002 della Corte Costituzionale, prevede il pagamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione anche quando vi siano state dimissioni “per giusta causa”, indicando, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie, riportate di seguito alle lettere a), b) e c).

Sulla base di quanto finora indicato dalla giurisprudenza, si considerano "per giusta causa" le dimissioni determinate:

- a) dal **mancato pagamento della retribuzione**;
- b) dall'**aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro**;
- c) dalle **modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative**;
- d) dal c.d. mobbing, ossia di crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o “demansionamento”, già previsti come giusta causa di dimissioni). Il mobbing è una figura ormai accettata dalla giurisprudenza (per tutte, Corte di Cassazione, sentenza n. 143/2000);
- e) dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (anche Corte di Giustizia Europea, sentenza del 24 gennaio 2002);
- f) dallo spostamento del lavoratore da una sede a un'altra, senza che sussistano le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” previste dall'art. 2103 codice civile (Corte di Cassazione, sentenza n. 1074/1999);
- g) dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Corte di Cassazione, sentenza n. 5977/1985).

L' art. 2119 codice civile (“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto ... a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ...”) demanda alla giurisprudenza il compito di enucleare le varie fattispecie di “giusta causa”. Per tale motivo, l'INPS può riconoscere l'indennità di disoccupazione solo nei casi in cui sussista una delle cause già indicate dalla giurisprudenza.

Relativamente alla presentazione delle domande, se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa, dovrà corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui agli artt. 38 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000) da cui risulti almeno la sua volontà di “difendersi in giudizio” nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 c. p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Laddove l'esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, si dovrà procedere al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

In attesa di un adeguamento della modulistica, l'operatore INPS che riceve la domanda dovrà avvisare il lavoratore che il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione sarà provvisorio fino alla comunicazione dell'esito della controversia con il datore di lavoro.

Si precisa che tali criteri si applicano anche per l'indennità ordinaria di disoccupazione agricola.

INPS: CIRCOLARE N. 97 DEL 4 GIUGNO 2003

Oggetto: Sentenza della Corte Costituzionale n. 269 del 17-24 giugno 2002. Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.

Sommario: Indennità ordinaria di disoccupazione. Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per giusta causa. La Corte Costituzionale con sentenza n. 269 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 34, c. 5, della legge n. 448 del 23 dicembre 1998.

L'art. 34, c. 5, della legge n. 448/1998 ha disposto che la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni intervenuta successivamente al 31 dicembre 1998 non dà titolo in nessun caso all'erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione, agricola e non agricola, con requisiti normali - di cui al d.l. n. 1827/1935, convertito con modificazioni, dalla legge n. 1155/1936, e successive modificazioni e integrazioni - e con requisiti ridotti di cui al d.l. n. 86/1988, convertito con modificazioni dalla legge n. 160/1988, e successive modificazioni e integrazioni.

La Corte Costituzionale peraltro, con sentenza n. 269 del 17-24 giugno 2002, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 34, c. 5, della legge n. 448/1998, ha affermato il principio che le dimissioni per giusta causa non sono riconducibili alla libera scelta del lavoratore, in quanto indotte da comportamenti altrui idonei a integrare la condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro. Comportano, quindi, uno stato di disoccupazione involontaria e devono ritenersi non comprese nell'ambito operativo dell'art. 34, c. 5.

Di conseguenza il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione, agricola e non agricola, deve essere riconosciuto ogni qual volta la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per giusta causa, e cioè quando si verifichi una causa che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (art. 2119 del codice civile). Si precisa che le fattispecie riconosciute dalla Corte di Cassazione e dai Tribunali di merito concernono, p. es., le ipotesi di dimissioni per mancato pagamento della retribuzione, per molestie sessuali e per modificazioni delle mansioni.

Ciò premesso, le Sedi procederanno a definire in conformità le domande e i ricorsi pendenti, nonché a riesaminare d'ufficio le domande e i ricorsi eventualmente definite in modo difforme dal criterio contenuto nella presente circolare e sempre che non sia già intervenuta la relativa decadenza.

Si precisa infine che il termine per la presentazione della domanda, in caso di disoccupazione derivante da dimissioni per giusta causa, è di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.