Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 26-11-2020

Messaggio n. 4464

OGGETTO: **Articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020. Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASpI**

Con la circolare n. 111 del 29 settembre 2020 sono state fornite, tra le altre, indicazioni in materia di accesso all'indennità di disoccupazione NASpI nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, secondo la previsione di cui all'articolo 14, comma 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

Con il presente messaggio si forniscono chiarimenti relativamente all'ambito di applicazione della citata disposizione.

Ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI si 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.

Fermo restando detto principio cardine per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione, il legislatore ha tuttavia previsto delle ipotesi di accesso alla stessa che si differenziano dal licenziamento o dalla cessazione a seguito della scadenza del contratto a tempo determinato.

In particolare, l'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in materia di indennità NASpI, ha previsto che tale indennità è riconosciuta anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato

dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

A fronte delle ipotesi legislativamente previste e sopra richiamate, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con l'interpello n. 13 del 2015, ha chiarito che non è ostativa al riconoscimento dell'indennità NASpI l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Inoltre, anche nell'ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, si precisa che, come anche affermato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nel parere reso sulla materia, ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro.

Infine, 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 ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici, non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

A tutte le fattispecie di cui sopra, l'articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020 ha aggiunto un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione NASpI, che si caratterizza per la presenza di un accordo tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso.

Al riguardo, si osserva preliminarmente che l'articolo 14, comma 3, del citato decreto-legge n. 104 del 2020 dispone che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 14, non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale; i predetti lavoratori, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono conseguentemente accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

In ordine all'ambito di applicazione dell'articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che la disposizione da ultimo citata ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In ragione di quanto sopra, stante la portata della disposizione di cui all'articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Al fine di dare corretta attuazione alla disposizione di cui all'articolo 14, comma 3, del decreto-legge n. 104 del 2020, si ribadisce quanto già indicato con la circolare n. 111 del 2020, ossia che, per accedere alla NASpI, i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali, avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo, sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra, nonché – qualora l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo medesimo, ma sia contenuta in altro documento diverso dallo stesso - la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo.

Al riguardo, gli operatori delle Strutture territoriali, prima di procedere all'erogazione della prestazione, avranno cura di verificare che la predetta documentazione sia stata fornita

dall’assicurato e sia completa di tutti gli elementi di cui sopra.

Si raccomanda altresì agli enti di patronato che curano la trasmissione delle domande di NASpI per i propri assistiti, nonché agli assicurati che presentano personalmente la domanda di NASpI, di allegare la predetta documentazione al fine di consentire all’Istituto l’erogazione della prestazione nel più breve tempo possibile, senza necessità di dovere richiedere ulteriore documentazione per l’istruttoria della domanda.

Infine, si evidenzia che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, può accedere all’indennità di disoccupazione NASpI.

Il Direttore Generale vicario
Vincenzo Caridi