

I dipendenti di aziende con meno di 15 addetti non hanno diritto alla Naspi in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Non hanno diritto a percepire l'**assegno di disoccupazione** (la cosiddetta **Naspi**) i dipendenti di aziende con meno di quindici dipendenti che firmano, con l'azienda datrice di lavoro, un accordo per la **risoluzione consensuale** del rapporto. Lo ha precisato ieri il ministero del Lavoro.

La legge **[1]** stabilisce che la Naspi spetta anche ai lavoratori che:

- hanno presentato le proprie **dimissioni per giusta causa** (si pensi al caso del dipendente che non sia stato pagato o sia stato oggetto di mobbing o di altre vessazioni);
- nei casi di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della speciale procedura prevista dalla legge del 1966 **[2]** (non applicabile agli assunti con contratto a tutele crescenti). Tale procedura è una sorta di **conciliazione** che si struttura nel seguente modo. L'azienda invia una comunicazione alla direzione territoriale del lavoro con cui comunica il licenziamento per motivo oggettivo, a seguito della quale viene svolto un **tentativo di conciliazione** presso la commissione provinciale di conciliazione. Se l'incontro si conclude con la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto all'assegno di disoccupazione. Senonché tale tentativo di conciliazione è obbligatorio solo per le aziende con almeno quindici dipendenti.

Pertanto, secondo il ministero, a seguito di risoluzione consensuale di un rapporto di lavoro in un'azienda con meno di **15 dipendenti**, e senza procedura di conciliazione, il lavoratore non può accedere alla Naspi. Come detto, infatti, la legge richiede esplicitamente la procedura di conciliazione quale requisito per accedere all'ammortizzatore sociale. E le aziende con meno di 15 dipendenti non solo non hanno l'obbligo di svolgerla, ma non possono nemmeno utilizzarla su base volontaria in quanto non hanno il requisito dimensionale.

Di conseguenza, i dipendenti delle aziende più piccole non possono accedere alla Naspi a fronte di una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Requisiti Naspi

Per ottenere la Naspi, in aggiunta alla perdita involontaria del lavoro, occorre che il lavoratore sia in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Lo stato di disoccupazione deve essere **involontario**. Sono tuttavia considerate ipotesi di **cessazione involontaria** del rapporto e danno pertanto diritto alla NASPI:

- **licenziamento disciplinare**;
- la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** intervenuta in **sede protetta** (procedura di conciliazione presso la **DTL**), oppure avvenuta in ragione del **rifiuto di trasferimento del lavoratore** ad altra sede della stessa

azienda, purché distante oltre 50 km dalla residenza o raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici;

- le **dimissioni per giusta causa**.

Per giusta causa si intendono, ad esempio:

- 1) il mancato pagamento della retribuzione;
- 2) l'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- 3) le modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- 4) il mobbing;
- 5) le notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
- 6) lo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive";
- 7) il comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

- le dimissioni rassegnate durante il **periodo tutelato di maternità** (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).

[1] Art. 3, co. 2, d.lgs. n. 22/2015.

[2] Art. 7 L. 604/1966 come modificato dall'art. 1, co. 40, della legge 92/2012.

Fonte: http://www.laleggepertutti.it/111837_licenziamento-naspi-negata-se-ce-accordo-senza-conciliazione