



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale di Santa Maria Capua Vetere
Sezione Lavoro e Previdenza**

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Federica Ronsini, alla udienza del 02/03/2020, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di previdenza iscritta al **N. 6201 /2017 R.G.** promossa da:

RAFAEL CAMPANILE, nato in Brasile, il 20/06/1983, rappresentato e difeso dall'Avv. Andrea Mario MARTUCCI, presso il quale elettivamente domicilia in via Gramsci n. 36, Santa Maria Capua Vetere, come da procura in atti,

RICORRENTE

CONTRO

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS), in persona del Presidente/legale rappresentante *p.t.*, domiciliato per la carica in Roma, alla via Ciriaco De Mita n. 21 e, agli effetti della presente procedura, per elezione in Caserta, alla via Arena, loc. San Benedetto, rappresentato e difeso dall'Avv. Luca CUZZUPOLI, come da procura in atti

RESISTENTE

Oggetto: Naspi per dimissioni per stato di malattia

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti introduttivi e da verbale dell'odierna udienza.

Motivi in fatto e in diritto della decisione

Con ricorso introduttivo del 13.7.2017 l'odierno ricorrente – premesso *di* aver prestato la propria attività lavorativa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso la Banca di Credito Cooperativo Terra di lavoro “S. Vincenzo De’ Paoli” – Società cooperativa per Azio, con sede in Casagiove (CE) alla Via Madonna di Pompei n.4, dall'01/08/2015, maturando il requisito contributivo di 69 settimane (cfr. estratto conto contributivo) – ha dedotto *di* essere stato in data 16/05/16 ricoverato presso l'Azienda Ospedaliera di Bologna “Policlinico S.Orsola – Malpigi”, ove riceveva diagnosi di “*Tumori maligni di altre specificate sedi della vescica*” (cfr. cartella clinica del 24/06/2016) e *di* avere, per tale motivo rassegnato le dimissioni, non essendogli possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ha altresì evidenziato di aver presentato in data 09/11/2016 domanda di indennità NASpl attraverso la modalità *on line*, rigettata dall'INPS con comunicazione del 20/02/2017 e con la duplice motivazione: “[...] *non ha le settimane contributive e/o la prevalenza richiesta per la concessione della prestazione in oggetto. La causa cessazione attività lavorativa non è valida per il trattamento in oggetto*” e di aver inoltrato via pec istanza di riesame il 16.3.2017, rimasta senza esito.

Lamentando il possesso del requisito contributivo richiesto e la giusta causa a sostegno delle rassegnate dimissioni, ha adito l'intestato Tribunale al fine di sentirsi accertare il diritto alla prestazione richiesta, con conseguente condanna dell'Ente previdenziale al pagamento della stessa, oltre agli interessi legali, con vittoria di spese da distrarsi.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, si costituiva in giudizio l'INPS per impugnare e contestare le avverse prospettazioni con svariati argomenti e chiedere il rigetto della domanda in quanto infondata in fatto e in diritto. In particolare, eccepiva in via preliminare l'improponibilità della domanda giudiziale per mancata previa proposizione della domanda amministrativa, e l'intervenuta decadenza dall'esercizio del diritto; nel merito, sottolineava che le dimissioni rassegnate a causa di malattia corrispondono ad una libera scelta del lavoratore, che avrebbe potuto invece continuare a lavorare e beneficiare dell'indennità di malattia.

All'udienza odierna di discussione, all'esito della camera di consiglio, questo Giudice pronunciava sentenza di cui dava pubblica lettura ex art. 429 c.p.c.

La domanda è destituita di fondamento e, pertanto, va rigettata.

L'eccezione di improponibilità della domanda giudiziale per mancata proposizione dell'istanza amministrativa è destituita di fondamento, avendo il ricorrente documentato la presentazione all'INPS della domanda amministrativa di concessione del trattamento di disoccupazione Naspi in data 9.11.2016, nonché la comunicazione in data 20.2.2017 del rigetto dell'istanza da parte dell'Istituto e l'istanza di riesame alla Direzione Provinciale.

Parimenti destituita di fondamento è l'eccezione di decadenza, atteso l'azione giudiziale risulti proposta nel termine decadenziale annuale di cui all'art. 47 del d.p.r. 639/70 cui aggiungere il termine di trecento giorni, fissato per la conclusione del procedimento amministrativo.

Nel merito si rileva che La cd. NASPI è una prestazione economica introdotta dal d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22, istituita per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dal 1° maggio 2015 (in precedenza ASPI, introdotta dalla l. n. 92/2012 per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2013) che sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali; è dunque una prestazione a domanda erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.

Ai sensi dell'art.3 D. Lgs n.22/2015, la Naspi (nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e 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 del 2012.

La domanda amministrativa va proposta entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in esame, dall'estratto contributivo prodotto in atti, nei quattro anni precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione risultano 125 settimane di contribuzione; del pari, nell'anno solare (il 2015) precedente a quello in cui si è verificato lo stato di disoccupazione il ricorrente ha lavorato per 50 settimane, quindi per un periodo ben superiore ai 30 giorni richiesti dalla legge. Inoltre, le dimissioni sono state rassegnate in data 8.11.2016 e la richiesta inoltrata il giorno seguente.

Tuttavia, solo chi viene licenziato o si dimette per una giusta causa indipendente dalla propria volontà può ottenere il sussidio di disoccupazione; non chi, invece, lo fa per un proprio atto di volontà.

Il dipendente costretto a dimettersi per ragioni collegate al proprio stato di salute compie un atto di scelta volontaria e, pertanto non ha diritto alla disoccupazione. Non conta che non sia stato lui a volere la malattia.

Questo è l'orientamento consolidato espresso dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. sent. n. 12565/17 del 18.05.2017)

Già l'art. 45 del regio decreto legge n. 1827 del 1935, come è noto, aveva individuato per la erogazione dell'indennità la necessità di uno stato di "disoccupazione involontaria".

La legge finanziaria per l'anno 1999, legge n. 448/1998, in relazione all'erogazione del trattamento di disoccupazione, si pose, dunque, come freno alla spesa pubblica ed ancorò la concessione del medesimo trattamento al requisito della necessaria dipendenza dello "stato di bisogno del lavoratore da situazioni rigorosamente involontarie", indicando nelle dimissioni una condotta certamente ostativa all'erogazione, laddove in precedenza le dimissioni volontarie non erano state di ostacolo alla erogazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria ex art. 73 reg. d.l. n. 1827/1935 conv. in L. 1155/1936, comportando solo una riduzione del periodo indennizzabile (v. Cass. n. 8970/1995).

L'introduzione di tale condizione negativa delineò un confine tra dimissioni scaturite da determinazioni del dipendente "indipendenti da condotte datoriali o di terzi", certamente ostative alla erogazione del trattamento, e dimissioni che dovevano definirsi "sostanzialmente involontarie" perché determinate da condotte datoriali che rendevano obbligata la scelta del dipendente. All'interno di tale ambito hanno trovato ingresso le dimissioni rassegnate per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.

La Corte Costituzionale, adita al fine di risolvere la questione di costituzionalità dell'art. 34 comma cinque della legge n. 448/1998 per contrasto con gli artt. 3 e 38 Cost. in relazione ad ipotesi di dimissioni per giusta causa derivante dal persistente inadempimento del datore di lavoro nella corresponsione delle retribuzioni, con la sentenza n. 269/2002 (invocata anche dalla difesa), ebbe modo di chiarire che sebbene l'enunciato contenuto nell'art. 34, comma 5, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non contempli espressamente l'ipotesi di dimissioni per giusta causa occorre tener presente che nel nostro ordinamento, l'ipotesi della giusta causa è presa in considerazione dall'art. 2119 cod. civ. Ai fini della suddetta qualificazione del recesso del contraente, tale norma richiede che si verifichi *“una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto”*. In presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto, la cui ricorrenza deve essere valutata dal giudice, l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario.

Le dimissioni indotte da una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro subordinato, così grave da impedirne persino la provvisoria prosecuzione (art. 2119 cod. civ.), comportano, dunque, uno stato di disoccupazione involontaria e devono ritenersi *“non comprese, in assenza di una espressa previsione in senso contrario, nell'ambito di operatività della disposizione censurata, potendosi pervenire a tale risultato attraverso una interpretazione conforme a Costituzione della stessa”*.

La Corte di cassazione (v. Cass. n. 17303/2016 a proposito di giusta causa in ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto), peraltro, ha sempre ritenuto che la nozione di giusta causa, sia da ricollegare o ad un *“gravissimo inadempimento (cfr. da ult. Cass. n. 25384 del 2015) ovvero ad un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario (v. in tal senso Cass. n. 3136 del 2015), mentre esula da tale nozione l'impossibilità oggettiva della prestazione lavorativa derivante da stato di malattia”*.

Proprio con riferimento a fattispecie analoga alla presente, in cui la perdita del lavoro derivava da dimissioni motivate da stato di malattia, la Corte di Cassazione con la sentenza n. 29481/2008 ha ribadito, uniformandosi alla citata giurisprudenza costituzionale, che la disoccupazione è involontaria quando *“è dovuta a dimissioni rassegnate per il comportamento di un altro soggetto, ovvero riconducibili ad una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro, così grave da impedirne la provvisoria esecuzione. Si fa riferimento, con evidenza, al fatto del datore di lavoro o al fatto del terzo, non già alla situazione soggettiva del lavoratore, la cui scelta, ancorché dettata da motivi di salute, rimane tuttavia volontaria”*.

Peraltro, escludendo dal divieto di erogazione dell'indennità di disoccupazione anche l'ipotesi di dimissioni volontarie motivate da malattia si finirebbe per orientare la prestazione medesima verso il soddisfacimento di bisogni diversi da quelli cui mira il trattamento dell'indennità di disoccupazione espressamente disciplinato sulla base di una fattispecie concreta che la norma individua in modo espresso, laddove, peraltro, l'ordinamento appresta altre e specifiche tutele al lavoratore che versa in stato di malattia – come puntualmente eccepito dall'Ente Previdenziale - o che si dimostri essere inidoneo definitivamente all'espletamento delle proprie mansioni.

A tale orientamento deve darsi continuità per le ragioni sin qui rappresentate che lo fanno preferire al recente arresto di Corte di cassazione n. 1105/2015 che ha ritenuto di

poter ricondurre alla medesima *ratio* delle dimissioni per giusta causa le dimissioni motivate da ragioni di salute.

Milita in questa direzione l'ulteriore considerazione che la circolare dell'INPS n. 94/2015 elenca in via esemplificativa una serie di ipotesi in cui le dimissioni devono ritenersi rese per giusta causa: *“il mancato pagamento della retribuzione; l'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro; le modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; il c.d. mobbing; il comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente; nonché le ipotesi legislative tipizzate, ovvero le dimissioni derivanti da notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112, comma 4, c.c.); dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” previste dall'art. 2103 c.c....”*, tra le quali non merita di essere sussunta quella di dimissioni rassegnate a causa di malattia, per tutte le ragioni poc'anzi esposte.

Tali le ragioni della decisione, stimasi equo compensare integralmente le spese di lite tra le parti, essendo la questione decisiva della controversia di natura squisitamente interpretativa.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) compensa le spese di lite tra le parti.

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere, lì 2.3.2020.

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa *Federica Ronsini*