



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

IL GIUDICE
dott.ssa Maria Pasqualina Gaudiano
quale giudice del lavoro

a seguito di trattazione scritta ai sensi dell'art. 83 del D.L. 18/2020, lette le note pervenute ai fini di udienza, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella controversia individuale di previdenza iscritta al n. 22549/18 del ruolo generale, avente ad oggetto:

indennità di disoccupazione ordinaria

T R A

Cervo Franca, nata il 31/01/1954, rapp.ta e difesa, come da procura in calce al ricorso, dall'avv. Massimo De Feo ed elettivamente domiciliata in Napoli, alla via Chiatamone n. 53/c

C O N T R O

I.N.P.S. - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato in Napoli, via A. De Gasperi n. 55, rappresentato e difeso dall'avv. Gloria Ferrighi, giusta procura generale alle liti conferita per atto notarile

Ragioni di fatto e di diritto

Con ricorso depositato in data 7.11.2018, l'istante di cui in epigrafe esponeva di aver lavorato alle dipendenze della società Poste Italiane s.p.a.; che, nell'anno 2016, a seguito di un processo di riorganizzazione delle risorse umane

e riassetto organizzativo stabilito dal management, era stata posta in essere un'ingente operazione di riduzione del personale nella forma di esodi incentivati e, nella realizzazione di tale operazione, era stata inserita anche la risoluzione del rapporto di lavoro con la ricorrente, avvenuta sulla base di un accordo conciliativo tra le parti, sottoscritto in sede sindacale presso l'Unione Industriali di Napoli, in presenza anche del Sindacato SLP CISL, in data 14/07/2016; che il contenuto di tale accordo conciliativo consisteva nella risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Cervo e la Società Poste Italiane S.p.a., a far data dal 31/12/2016, a fronte di un incentivo all'esodo, da parte della Società Poste Italiane S.p.a. alla ricorrente, dell'importo di € 93.650,00; che, a seguito della sopracitata risoluzione consensuale, in data 15/02/2017 la ricorrente presentava all'ufficio competente dell'I.N.P.S. di Napoli domanda di indennità di disoccupazione, che veniva rigettata, trattandosi di ipotesi diversa da quelle qualificabili come risoluzioni involontarie del rapporto.

Deduceva di aver diritto alla corresponsione dell'indennità in questione, atteso che la risoluzione consensuale in esame si inseriva in un contesto di riduzione del personale e, pertanto, poteva essere equiparata all'ipotesi del licenziamento; in subordine, in caso di interpretazione restrittiva della disposizione di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 22 del 2015, ne deduceva l'illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 Cost.

Pertanto, adiva il giudice del lavoro di Napoli per sentir *"Riconoscere il diritto della Sig.ra Cervo Franca all'ottenimento della NASpI, nei termini di legge, poiché in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge e, per l'effetto, condannare l'INPS, in persona del legale rappresentante pro tempore, all'erogazione della NASpI nei confronti della Sig.ra Cervo Franca; 2) Condannare l'I.N.P.S. all'erogazione, nei confronti della Sig.ra Cervo Franca della suddetta indennità di disoccupazione nei modi e nelle forme previste dalla legge; 3) Subordinatamente, in caso di rigetto della richiesta di cui ai punti precedenti, sospendere il presente procedimento ed inviare tutta la documentazione allegata alla Corte Costituzionale, al fine di ottenere una pronuncia sulla questione di legittimità costituzionale così come sollevata nel presente atto"*, con vittoria di spese di lite.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, si costituiva l'Inps, che contestava il diritto vantato dalla ricorrente, sostenendo che, nel caso in esame, il rapporto di lavoro era cessato per risoluzione consensuale a seguito di accordo conciliativo con il datore di lavoro avvenuto in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli artt. 2113 co.4 c.c. e 410 e ss. c.p.c. e dunque, non 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. Concludeva per il rigetto della domanda.

La domanda va rigettata per quanto di ragione.

Sembra utile riportare testualmente il testo normativo, di cui al d.lgs. 4.3.2015 n. 22, che disciplina la nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), applicabile *ratione temporis*, che così dispone all'articolo 1: *“Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego –NASpI”*

“A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015”.

I requisiti necessari per l'erogazione della prestazione in esame sono individuati dall'art. 3, il quale prevede:

“1. La NASpI 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.

Il comma 2 del medesimo articolo prevede: *“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”.*

Nel caso in esame l'evento della disoccupazione si è verificato a seguito della risoluzione consensuale del rapporto, che intercorreva tra la Cervo e Poste Italiane s.p.a., con effetto dal 31.12.2016, in virtù di una conciliazione conclusa tra le parti in sede sindacale in data 14.7.2016, che stabiliva, a fronte della cessazione concordata del rapporto di lavoro, un incentivo all'esodo in favore della ricorrente (cfr. all. 1 della produzione di parte ricorrente).

A parere della parte attrice tale ipotesi rientrerebbe nella previsione di cui al comma 2 della citata legge 2015 n. 22, atteso che, pur se la risoluzione consensuale non era intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della l. n. 604 del 1966, si inseriva, comunque, in un piano di riorganizzazione e riduzione del personale messo in atto dalla società datrice di lavoro, nell'ambito del quale la risoluzione consensuale a fronte dell'incentivo all'esodo andava qualificata come "licenziamento addolcito".

Tale assunto non può essere condiviso.

Dalla lettura della norma in esame e, tenuto conto, anche della funzione di "ammortizzatore sociale" della prestazione richiesta, si evince che condizione imprescindibile per accedere alla cd. naspi è il requisito della perdita involontaria dell'occupazione.

La necessaria involontarietà, riferita al lavoratore stesso, della cessazione del rapporto lavorativo, comporta che rimangono escluse dall'ambito di applicazione dell'indennità in questione le ipotesi in cui la conclusione del rapporto sia dovuto a dimissioni volontarie del prestatore o ad una risoluzione consensuale del contratto di lavoro, ad eccezione, però, delle ipotesi cui le dimissioni o la risoluzione del rapporto siano avvenute per giusta causa e ove la risoluzione consensuale sia avvenuta all'interno di una procedura di conciliazione prevista dall'articolo 7 della legge 604/1966 come modificato dall'articolo 1 della legge 92/2012.

In virtù della richiamata disposizione, qualora un datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze più di 15 dipendenti decide di procedere ad uno o più licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla DTL ed al lavoratore, che intende licenziare con indicazione delle ragioni del licenziamento. Ricevuta la comunicazione, la DTL deve convocare le parti e tentare una conciliazione della questione; ove tale procedura si concluda con una conciliazione tra le parti, che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il prestatore avrà diritto alla naspi.

A parere di questa giudicante sussiste una profonda differenza tra l'ipotesi in esame e quella prevista dalla norma di cui al comma 2 dell'articolo 3 della citata legge n. 22 del 2015, che, pur riconoscendo la prestazione in esame in caso di risoluzione consensuale del rapporto, presuppone un iter procedimentale che ha inizio con la comunicazione al lavoratore interessato da parte del datore di lavoro dell'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, dunque, presuppone la concreta possibilità che il rapporto di lavoro si risolva per effetto di licenziamento, poi scongiurata dall'accordo. In questo caso, la risoluzione consensuale consente al lavoratore di chiudere il rapporto con un accordo piuttosto che subire un atto di risoluzione unilaterale.

Nel caso in esame, invece, il lavoratore ha accettato di risolvere il rapporto a fronte dell'incentivo all'esodo senza che vi sia stata una previa manifestazione della datrice di lavoro dell'intenzione di procedere al licenziamento.

Certamente l'incentivo all'esodo induce a ritenere che la società abbia l'esigenza e l'intenzione di procedere ad una riduzione del personale, ma non indica la specifica volontà della datrice di lavoro di procedere al licenziamento di quel lavoratore in particolare.

Dunque, in questo caso, la scelta del dipendente di aderire all'accordo, che prevede la risoluzione del contratto, è una scelta volontaria e non dettata dall'esigenza di definire diversamente e con un accordo il rapporto che, comunque, sarebbe cessato per volontà del datore di lavoro come nell'ipotesi di cui al richiamato articolo 7 legge n. 604/66.

In conclusione, nel caso previsto dalla norma citata, pur trovandoci in presenza di una risoluzione consensuale, di fatto non può dirsi che la cessazione del rapporto sia riconducibile alla volontà incondizionata del lavoratore; diversamente, la risoluzione del rapporto, nel caso in esame, è frutto di una scelta della ricorrente non condizionata da una previa comunicazione di un licenziamento.

Va, inoltre, aggiunto che la Suprema Corte (Cass. 2016/23100) ha avuto modo di specificare che "la risoluzione concordata del rapporto di lavoro, così come le ipotesi di dimissioni o di prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto siano riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro che giustifica il ricorso ai licenziamenti, dando luogo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ad esso non equiparabile (Cass. 24 marzo 2004, n. 5940), e pertanto ad una cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del

lavoratore, non possano essere equiparate ad un licenziamento (Cass. 29 marzo 2010, n. 7519; Cass. 22 febbraio 2006, n. 3866).

La differenza individuata tra l'ipotesi in esame e quella prevista dal citato articolo 3 comma 2 della legge 2015 n. 22 consente di ritenere che la risoluzione consensuale in caso di incentivo all'esodo non possa costituire il presupposto per la corresponsione dell'indennità in esame e tale diversità di trattamento non determina alcuna violazione del principio di cui all'articolo 3 della Costituzione, trattandosi di una situazione diversa da quella prevista dalla norma, che disciplina la naspi, per l'assenza della involontarietà della disoccupazione, che caratterizza l'ipotesi in esame, e che costituisce, invece, il presupposto per il riconoscimento del beneficio in questione.

La domanda va, pertanto, rigettata.

Tenuto conto della novità della questione trattata, si ritiene sussistano giusti motivi per l'integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M

La dott.ssa M.P. Gaudiano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- a) rigetta la domanda;
- b) compensa le spese di lite.

Napoli 29.6.2020

IL GIUDICE