



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Lecce-Sezione distaccata di Taranto-Sezione Lavoro- così composta:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1) Dott.ssa Monica SGARRO | - Presidente- |
| 2) Dott.ssa Rossella DI TODARO | - Consigliere relatore- |
| 3) Dott.ssa Antonella GIALDINO | - Consigliere ausiliario- |

ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa di previdenza, in grado di appello, iscritta al N. 412 del Ruolo Generale delle cause dell'anno 2022, avverso la sentenza n. 1242/2022(RG 4500/2021) pronunciata dal giudice del lavoro di Taranto in materia di indennità NASPI, promossa da:

LATAGLIATA Mariangela, rappr. e difeso dall'avv. F. TANZI e E.A. GIANNETTA

- Appellante -

contro

INPS-Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in persona del Presidente pro tempore,
rappr. e difeso dall' avv. R. LEZZI

-Appellata

OGGETTO: "Indennità Naspi"

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso in appello depositato in data 18/11/2022

l'istante in epigrafe indicata ha impugnato la sentenza che ha rigettato la sua domanda di indennità di disoccupazione Naspi presentata il 3/6/2020, ritenendo insussistente la giusta causa delle dimissioni rassegnate in data 1/6/2020. Ha assunto l'appellante l'erroneità della sentenza, per non avere ritenuto grave l'inadempimento in applicazione dell'art 2119 c.c., che però deve essere interpretato in modo ampio a ricomprendere ogni situazione che renda intollerabile per il lavoratore rimanere in servizio, dovendo valutarsi l'immediatezza in modo relativo. Ha aggiunto poi che in base alla circolare Inps n. 97 del 4/6/2023 è sufficiente ad integrare la giusta causa di dimissioni avere corredato la domanda di disoccupazione con la prova documentale di essersi attivato per

rappresentare al datore di lavoro le proprie richieste e di essersi difeso in giudizio.

Ha domandato pertanto la riforma della sentenza impugnata e l'accoglimento della domanda di indennità Naspi.

Si è costituito l'appellato chiedendo il rigetto dell'appello, dal momento che l'inadempimento del datore di lavoro era riferito solo a somme dovute per lavoro supplementare in un ristretto periodo di tempo.

L'appello è infondato.

È opportuno ricordare che la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), istituita con il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, è un'indennità mensile che ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (art. 1). In particolare, 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'art. 1, comma 2, lett. c, del d.lgs. n. 181 del 2000, 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 (art. 3, comma 1, nella formulazione *ratione temporis* applicabile al caso di specie). Inoltre, 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'art. 7 della l. n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della l. n. 92 del 2012 (art. 3, comma 2).

Infatti secondo la Cassazione in materia la funzione del trattamento NASpI è quella di fornire una tutela di sostegno al reddito di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (cfr. Cass. n. 13578 del 2025, in tema di lavoro carcerario, che richiama Cass. n. 396 del 2024). Tale involontarietà non si riscontra solo nel caso in cui la perdita del lavoro si colleghi alla sfera di iniziativa o influenza del datore o alle sue prerogative imprenditoriali, poiché l'art. 3 del d.lgs. n. 22 del 2015, ammettendo al beneficio anche i lavoratori che si siano dimessi per giusta causa o che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro nei casi ivi previsti, evidentemente riconosce l'involontarietà della perdita dell'occupazione anche laddove, pur in presenza di una manifestazione di volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, la risoluzione è in concreto da ascrivere ad un comportamento datoriale e non ad una libera scelta del prestatore. A sostegno è stata richiamata la sentenza n. 269 del 2002, con cui la Corte costituzionale ha giudicato non fondata nei sensi di cui in motivazione la questione di legittimità dell'art. 34, comma 5, della l. n. 448 del 1998, laddove statuiva che «la cessazione del

rapporto per dimissioni intervenuta con decorrenza successiva al 31 dicembre 1998 non dà titolo alla concessione della indennità di disoccupazione», ritenendo che le dimissioni per giusta causa non sono riconducibili alla libera scelta del lavoratore in quanto ascrivibili al comportamento di altro soggetto: «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, come rilevato dallo stesso giudice a quo 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»”.

Deve trattarsi dunque di una condotta illecita del datore di lavoro che sia grave e non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Ebbene, nel caso di specie, il Tribunale ha giudicato non sussistente tale situazione di gravità che giustificava il recesso immediato della lavoratrice. La ricorrente ha lavorato come commessa alle dipendenze della ditta B & B s.r.l. dall'1/3/99 al 1/6/2020 con contratto part time a 14 ore. Dunque ha lavorato per 21 anni. La prima richiesta di differenze retributive risulta inviata proprio il 26/5/2020, a ridosso delle dimissioni e della richiesta di Naspi, al punto da apparire finalizzata a supportare la stessa. Difatti nella lettera di messa in mora del 26/5/2020 ella lamentava genericamente, senza allegazione di conteggi o specificazione delle mensilità in cui sarebbero maturate le somme non ricevute, di non essere stata mai retribuita, dall'inizio del rapporto, per il lavoro supplementare svolto regolarmente per due ore alla settimana, avendo lavorato 16 ore alla settimana anziché 14, concludendo col chiedere differenze non meglio specificate per retribuzione ordinaria, supplementare, straordinaria, tredicesima mensilità, avvisando che se entro cinque giorni la datrice di lavoro non avesse contattato il suo avvocato, vi sarebbe stato motivo di una giusta causa di dimissioni.

Dopo qualche giorno si dimetteva effettivamente. Proprio la tempistica della richiesta di differenze retributive, a ridosso delle dimissioni, ha indotto il giudice di primo grado a ritenerne la strumentalità della stessa piuttosto che la genuinità. Peraltro se l'inadempimento perdurava dall'inizio del rapporto, nel lontano 1999, allora ella doveva ritenerlo non grave e non idoneo a impedire la prosecuzione del rapporto, tanto è vero che il rapporto era proseguito senza intoppi per 21 anni. Pertanto già il comportamento della lavoratrice di fronte a tale inadempimento, che comunque non è stato provato in giudizio ma solo dedotto, rivela la sua inidoneità a costituire grave inadempimento che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art 2119 c.c., ed è vero che il concetto di immediatezza della reazione del lavoratore va inteso in senso relativo, ma in questo caso l'attesa è stata tale da far ritenere che ella per prima la ritenesse compatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro. Quanto alla conciliazione avvenuta tra le parti in sede

sindacale il 20/7/2020, nella stessa il datore di lavoro ammetteva di avere ritardato il pagamento di alcune spettanze riferite al lavoro supplementare svolto nel periodo dicembre 2019-febbraio 2020, che ella avrebbe pagato alla cessazione dell'emergenza epidemiologica da covid che aveva causato l'interruzione dell'attività lavorativa, mentre negava ogni altro debito e offriva alla lavoratrice, che accettava, la somma a tacitazione di ogni pretesa di € 1000,00.

Si condivide allora la valutazione del giudice di primo grado, secondo cui la conciliazione, peraltro, per un importo molto basso, lascia intendere che l'inadempimento riguardasse piccole somme riferite al lavoro supplementare non meglio quantificate, maturate negli ultimi mesi antecedenti all'interruzione dell'attività lavorativa per covid e dunque che l'inadempimento non fosse grave, nell'accezione data dalla giurisprudenza di legittimità in materia, ossia inidoneo a consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro, anche in considerazione della breve durata e dei mesi trascorsi dall'inadempimento senza reclamare alcunché.

In ordine poi alla circolare Inps richiamata, la stessa Cassazione in una recentissima sentenza, ha affermato che “Non ha rilievo il fatto che la circolare dell’Inps n. 163 del 2003 richiede, ai fini del riconoscimento della giusta causa, la produzione di documenti da cui si possa desumere la volontà del lavoratore di “difendersi in giudizio” nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro. In primo luogo, nella giurisprudenza di questa Corte è assolutamente consolidato il principio secondo cui le circolari amministrative dell’Inps sono atti normativi interni, che tendono a indirizzare e guidare in modo uniforme l’attività degli organi periferici dell’ente, ma non possono modificare le condizioni cui la legge ha imperativamente sottoposto il riconoscimento del diritto alla corresponsione di una provvidenza (cfr. da ultimo Cass. n. 12971 del 2025 e Cass. n. 10728 del 2024, che a loro volta richiamano Cass. n. 11094 del 2005 e la più risalente Cass. n. 2568 del 1963). Pertanto, la menzionata circolare non può fondatamente condurre a ritenere che, nel giudizio volto a far accertare il diritto alla percezione dell’indennità NASpI, l’oggetto della prova dei requisiti previsti dalla legge – il cui assolvimento spetta all’assicurato – sia rappresentato dalla volontà del lavoratore di difendersi dal comportamento illecito del datore di lavoro e non dalla giusta causa di dimissioni”¹.

In conclusione non si ritiene che nel caso di specie sia emersa una condotta inadempiente grave del datore di lavoro sì da giustificare la non prosecuzione del rapporto di lavoro, e da porsi a base di giusta causa di dimissioni nella nozione elaborata dalla giurisprudenza.

L'appello deve essere rigettato. Nulla per le spese stante la dichiarazione ex art 152 disp att cpc.

P.Q.M.

Rigetta l'appello. Nulla per le spese. Ulteriore contributo unificato ove dovuto.

¹ Cass. Sent. N. 8564/2026

Taranto 22/4/2026

IL RELATORE

Dott.ssa R.Di Todaro

IL PRESIDENTE

dott. M. Sgarro