

Prot. n.76/C/2016

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 10 Marzo 2016

Oggetto: NASpl e risoluzione consensuale del rapporti di lavoro - Notizia del 15/02/16 del Ministero del Lavoro-

Il Ministero del Lavoro chiarisce che non spetta la NASpl in caso di risoluzione consensuale del rapporto, intervenuta presso la Direzione Territoriale del Lavoro con un datore di lavoro avente fino a 15 dipendenti (notizia del 15 febbraio 2016)-

Il Ministero del Lavoro, con la notizia del 15 febbraio 2015 riportata in allegato, chiarisce che non può essere riconosciuta l'indennità NASpl di cui al Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22 nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in stato di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, avvenuta ai sensi dell'art. 410 del Codice di procedura civile, cioè nell'ambito del tentativo facoltativo di conciliazione avanti la Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Il Ministero, infatti, fornisce un'interpretazione strettamente letterale della disposizione di cui all'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, come risultante dopo la modifica apportata dall'art. 1, comma 40 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. Secondo tale norma, valida solo per i rapporti a tempo indeterminato costituiti prima del 7 marzo 2015⁽¹⁾, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto da un datore di lavoro che rientri nei requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori"), deve essere preceduto da una specifica procedura che comporta un tentativo preventivo di conciliazione. Se questo tentativo si conclude con una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di NASpl, pur non trattandosi di licenziamento o dimissioni per giusta causa. (1) L'art. 6 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ha stabilito che la procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966 non si applica ai contratti di lavoro a tutele crescenti, cioè ai rapporti a tempo indeterminato instaurati a partire dal 7 marzo 2015.

Alla procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966, è soggetto, per effetto del rinvio all'art. 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori, il datore di lavoro che, nella sede (o stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) dove avrebbe luogo il licenziamento, occupi alle sue dipendenze più di quindici lavoratori (cinque se imprenditore agricolo), ovvero che, nell'ambito dello stesso comune occupi più di quindici dipendenti (cinque nel medesimo ambito territoriale se imprenditore agricolo), oppure che, in ogni caso, occupi complessivamente più di sessanta dipendenti.

Se il datore di lavoro non ha i predetti requisiti dimensionali, non rientra nell'ambito di operatività dell'art. 7 della Legge n. 604/1966 e non può avvalersi della relativa procedura, che - come già sottolineato - legittima, in caso di conseguente risoluzione consensuale, l'applicazione della disciplina sulla NASpl. Secondo l'orientamento ministeriale in esame, dunque, la NASpl non può estendersi agli altri casi di risoluzione

consensuale nell'ambito di procedure diverse da quella del citato art. 7, anche se svolte presso la Direzione Territoriale del Lavoro (come il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del Codice di procedura civile).

Invero si ricorda che l'INPS, con circolare della Direzione Generale, n. 142 del 29 luglio 2015 (v. il citato n. 31/2015 di "Lavoro e Previdenza"), ha precisato che, in attesa del decreto ministeriale che darà attuazione alle disposizioni dettate dal Decreto Legislativo n. 22/2015, in tema di condizionalità alla erogazione della NASpl, e tenuto conto del disposto dell'art. 14 del medesimo decreto (ai sensi del quale alla NASpl si applicano le norme già operanti in materia di indennità ASpl, in quanto compatibili), si deve considerare non ostativa al riconoscimento dell'indennità 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 cinquanta chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in ottanta minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

I nostri uffici restano a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)