

Naspi risoluzione consensuale (Fonte: <https://www.laleggepertutti.it/>)

La perdita involontaria di lavoro da diritto al disoccupato di richiedere ed ottenere un'indennità economica di disoccupazione se ricorrono determinati requisiti.

Hai ricevuto una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Durante la procedura di conciliazione di fronte all'Ispettorato del lavoro, preliminare al licenziamento, hai raggiunto un accordo con il tuo datore di lavoro per la risoluzione consensuale. Vuoi sapere se avrai comunque diritto a percepire l'indennità di disoccupazione.

Tra gli eventi a cui la nostra Costituzione riconduce il diritto del lavoratore ad ottenere una tutela economica da parte dello Stato c'è anche la disoccupazione involontaria. In caso di perdita involontaria del lavoro, infatti, il lavoratore ha diritto ad un'indennità economica erogata dall'Inps, se ricorrono i requisiti previsti dalla legge. A volte, tuttavia, il rapporto di lavoro cessa per effetto del mutuo consenso ma, in realtà, la disoccupazione è comunque involontaria. In questi casi, la **Naspi** spetta anche in caso di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro poiché si ritiene, comunque, presente il requisito dell'involontarietà della disoccupazione. Ma in quali casi di risoluzione consensuale è possibile richiedere la Naspi? Andiamo per ordine.

Indice

- [1 Naspi: che cos'è?](#)
- [2 Naspi: quando spetta?](#)
- [3 Naspi e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: quando spetta?](#)
- [4 Naspi e dimissioni: quando spetta?](#)

Naspi: che cos'è?

La **perdita del lavoro** determina anche la perdita del reddito che, spesso, è l'unica entrata economica della famiglia. Per evitare, quindi, che la perdita del lavoro si trasformi sempre in una situazione di disagio sociale, la legge prevede il diritto del disoccupato a percepire, per un determinato periodo di tempo, un'indennità economica mensile dopo la perdita del lavoro.

L'**indennità di disoccupazione**, a partire dal 2015 [1], viene chiamata **Naspi** (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Tale prestazione spetta per tutti gli eventi di **disoccupazione involontaria** che si sono verificati dopo il primo maggio del 2015. La Naspi è un assegno mensile che viene erogato al lavoratore dall'Inps a seguito della cessazione involontaria del rapporto di lavoro e al ricorrere di una serie di requisiti contributivi e lavorativi previsti dalla relativa normativa.

Naspi: quando spetta?

La **cessazione del rapporto di lavoro** non dà sempre diritto a **ricevere la Naspi**. Requisito fondamentale per ottenere tale beneficio è, infatti, la **perdita involontaria del lavoro**. Ne consegue che la Naspi spetta quando la cessazione del rapporto di lavoro è determinata da una scelta unilaterale del datore di lavoro, come nel caso del licenziamento. Viceversa, la Naspi non spetta quando la fine del rapporto di lavoro è il frutto di una scelta libera e volontaria del lavoratore, come nel caso delle **dimissioni volontarie** o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ci sono, tuttavia, dei casi in cui, anche se formalmente il rapporto di lavoro cessa per effetto delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nella sostanza, il lavoratore non è stato affatto libero di decidere la chiusura del rapporto di lavoro ed è stato indotto a prendere questa decisione.

Naspi e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: quando spetta?

Alla luce di quanto abbiamo appena affermato, vi sono una serie di casi in cui la Naspi spetta anche in caso di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**. In linea generale, la chiusura del rapporto per mutuo consenso non dà diritto alla disoccupazione perché manca il requisito dell'involontarietà della perdita del lavoro. In alcuni casi, però, alla base della risoluzione consensuale del rapporto non c'è una reale volontà del lavoratore di cessare il contratto di lavoro. I principali casi sono i seguenti:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della **procedura di conciliazione prodromica al licenziamento per giustificato motivo oggettivo** prevista dalla legge [2];
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in seguito al **rifiuto da parte del lavoratore di essere trasferito** in un'altra sede produttiva della medesima azienda ubicata ad oltre 50 km dalla residenza del dipendente oppure mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblico;
- fino al 31 gennaio 2021, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta a seguito dell'adesione da parte del lavoratore all'**accordo collettivo aziendale di incentivazione all'esodo** previsto dal cosiddetto "Decreto agosto" [3].

In questi casi, nonostante la cessazione del rapporto sia stata determinata dalla **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, il lavoratore può chiedere ed ottenere la Naspi se possiede tutti gli altri requisiti previsti dalla legge per l'accesso alla disoccupazione.

Naspi e dimissioni: quando spetta?

Discorso analogo può essere fatto con riferimento alle dimissioni del lavoratore. In generale, quando la cessazione del rapporto è determinata dalle dimissioni volontarie del dipendente,

quest'ultimo non può chiedere la Naspi perché lo stato di disoccupazione è il frutto di una sua scelta libera e volontaria.

Tuttavia, la Naspi spetta in caso di:

- **dimissioni per giusta causa** in quanto, in tale fattispecie, le dimissioni sono un atto sostanzialmente obbligato a fronte di un gravissimo inadempimento del datore di lavoro che non consente la prosecuzione nemmeno momentanea del rapporto di lavoro [4];
- dimissioni determinate dal **trasferimento del lavoratore in un'altra sede** produttiva in assenza delle comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive richieste dalla legge.

Per poter **ottenere la Naspi** a fronte delle dimissioni per giusta causa il lavoratore dovrà allegare alla richiesta di fruizione della disoccupazione evidenza del fatto che le dimissioni sono state determinate da una giusta causa e che il lavoratore ha intenzione di agire per la tutela dei propri diritti.

Note

[1] D. Lgs. 22/2015.

[2] Art. 7 L. n. 604 del 15.07.1966, come modificato dall'art. 1 co. 40 L. n. 92 del 28.06.2012.

[3] Art. 14 co. 3 D.L. 104/2020.

[4] Art. 2119 cod. civ.