



Licenziamento disciplinare e diritto all'ASPI

***Interpello Ministero del Lavoro e Politiche Sociali
n. 29/2013***

Con l'interpello n. 29/2013 del Ministero del Lavoro, viene esaminato il tema del diritto alla disoccupazione (ASPI) nel caso di licenziamento per motivi disciplinari.

Il Ministero premette alla risposta alcune considerazioni generali derivanti dall'art. 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". Tale articolo è stato modificato dalla legge n. 228 del 24 dicembre 2012 (legge di Stabilità 2013).

Il comma 31, dell'art. 2, legge 92/2012, statuisce che "quando c'è una interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (a prescindere dai requisiti contributivi) che dà diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria - ASPI, a partire dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro deve versare all'INPS una somma pari al 41% del massimale mensile di ASPI per 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Nell'anzianità aziendale del lavoratore vanno compresi anche i periodi di lavoro disciplinati da un contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se, comunque, si è dato luogo alla restituzione del "contributo addizionale" (dovuto dai datori di lavoro per i contratti a tempo determinato) pari all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali.

Premesse tali considerazioni di carattere generale, il Ministero affronta la questione principale, ovvero **se il licenziamento disciplinare possa rappresentare uno status di disoccupazione involontaria e se, come tale, debba essere coperto dall'indennità di disoccupazione - ASPI.**

Dalla citata normativa emerge l'assunto che le cause di esclusione del diritto all'ASPI sono tassative e riguardano i casi **di dimissioni** (con eccezione delle dimissioni per giusta causa o di quelle intervenute durante il periodo di maternità tutelato dalla legge) e **di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.**

Alla luce di ciò, si afferma che l'indennità di disoccupazione ASPI spetta anche al lavoratore licenziato per motivi disciplinari, come peraltro chiarito dall'INPS con successive circolari intese ad illustrare le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità, senza mai trattare il licenziamento disciplinare.

Anche la Corte Costituzionale, muovendosi nel solco interpretativo che ritiene il licenziamento disciplinare già un'efficace sanzione dell'ordinamento giuridico per il comportamento del lavoratore, con numerose pronunce, **ritiene non configurabile un'altra sanzione consistente nella privazione del diritto all'indennità di disoccupazione.**

A ciò si aggiunge, secondo il Ministero, un pronunciamento della Corte di Cassazione che ritiene l'adozione del provvedimento disciplinare non "automatico", nel senso *che è "rimesso alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale"*, non ritenendosi, pertanto la tesi dell'automatica privazione del diritto all'indennità di disoccupazione.

INTERPELLO N. 29/2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Roma, 23 ottobre 2013

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Prot. n. 37/0018463

Oggetto: Interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004 – Assicurazione Sociale per l'Impiego – Licenziamento disciplinare.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione Generale in merito alla possibilità che si configuri il diritto del lavoratore a percepire l'ASpI e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'art. 2 comma 31 della L. n. 92/2012, nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

In particolare, l'istante chiede se il licenziamento disciplinare possa costituire un'ipotesi di disoccupazione "involontaria", per la quale è prevista la concessione della predetta indennità.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive per il Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 2 della L. n. 92/2012 ha introdotto l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (d'ora in poi ASpI), con l'intento di fornire un'indennità di disoccupazione ai lavoratori colpiti da disoccupazione involontaria, nonché un contributo a carico del datore di lavoro per i casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dovuto nelle stesse ipotesi che darebbero diritto all'ASpI (cfr. art. 2, comma 31, L. n. 92/2012).

Dal dettato della citata normativa, può evincersi che le cause di esclusione dall'ASpI e del contributo a carico del datore di lavoro **sono tassative** e riguardano i casi di dimissioni (con l'eccezione delle dimissioni per giusta causa, v. INPS circ. N. 97/2003, 142/2012, 44/2013, ovvero delle dimissioni intervenute durante il periodo di maternità tutelato dalla legge) e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, **non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31 dell'art. 2, L. n. 92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare**, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr. INPS circ. n. 140/2012, 142/2012, 44/2013) per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare.

A supporto di quanto sopra rappresentato, si evidenzia che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 405/2001, aveva statuito in merito all'opportunità che, in caso di licenziamento disciplinare, venisse corrisposta l'indennità di maternità, pronunciandosi nel senso di ritenere che una sua esclusione integrasse una violazione degli artt. 31 e 37 della Costituzione, in quanto alla protezione della maternità andava attribuito un rilievo

superiore rispetto alla ragione del licenziamento, trovando già *“il fatto che ha dato causa al licenziamento (...) comunque in esso efficace sanzione”*.

A giudizio della scrivente Direzione, la fattispecie in argomento è suscettibile di essere analizzata con il medesimo metodo di ragionamento adottato dalla Corte Costituzionale atteso che, analogamente a quanto argomentato dalla Corte a proposito della corresponsione dell'indennità di maternità, anche nel caso di specie **il licenziamento disciplinare può essere considerato un'adeguata risposta dell'ordinamento al comportamento del lavoratore** e, pertanto, negare la corresponsione della ASpI costituirebbe un'ulteriore reazione sanzionatoria nei suoi confronti.

Sotto altro profilo va evidenziato che il licenziamento disciplinare non possa *ex ante* essere qualificato come disoccupazione “volontaria”. Ciò in quanto la sanzione del licenziamento quale conseguenza di una condotta posta in essere dal lavoratore, sia

pur essa volontaria, non è “automatica” (v. Cass. Sent. 25 luglio 1984 n. 4382, secondo cui *“l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio di potere discrezionale”*), senza contare l'impugnabilità dello stesso.

In tali casi potrebbe risultare peraltro iniquo negare la protezione assicurata dall'ASpI nell'ipotesi in cui il giudice ordinario dovesse successivamente ritenere illegittimo il licenziamento impugnato.

Atteso quanto sopra esposto, non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della L. 92/2012, in quanto lo stesso è dovuto *“per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, dovrebbero diritto all'ASpI”*.

Per delega
IL SEGRETARIO GENERALE
(Paolo Pennesi)

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Il Consiglio Direttivo, nella riunione del 25/10/2013, ha deciso di mantenere invariati gli importi delle quote associative.

Li riportiamo di seguito:

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

La quota associativa comprende:

- consulenza contrattuale, fiscale, legale, previdenziale, assicurativa, progetti formativi;
- contrattazione ed assistenza sindacale;
- rivista bimestrale “AGIDAE”, foglio informativo “AGIDAE Informazioni”, accesso all'Area Soci del sito AGIDAE;
- partecipazione gratuita a convegni ed eventi formativi;
- accesso ai servizi promossi da AGIDAE: formazione continua, qualità, progettazione e supporto per finanziamenti pubblici per la formazione continua di religiosi e lavoratori dipendenti;
- possibilità di usufruire di convenzioni riservate agli associati.