

## Il lavoratore licenziato disciplinarmente viene “premiato” con l’ASpI

di Nicola Porelli

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato l’interpello n. 29 del 23 ottobre 2013, relativo ad un quesito avente ad oggetto l’ASpI nell’ambito del licenziamento disciplinare. Si sotto riporta una sintesi.

<b>Interpello</b>	<b>n. 29 del 23 ottobre 2013</b>
<b>Istante</b>	Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro
<b>Oggetto</b>	interpello ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 – Assicurazione Sociale per l’Impiego – licenziamento disciplinare.
<b>Istanza</b>	<p>Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello <b>chiedendo al Ministero se, nell’ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>il lavoratore abbia diritto a percepire l’ASpI</b></li></ul> <p>e se</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>il datore di lavoro abbia l’obbligo di versare il contributo</b> di cui all’art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012 (c.d. contributo/tassa/ticket sui licenziamenti).</li></ul> <p>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.</p>
<b>Sintesi della risposta</b>	<p>ASpI (art. 2 della L. n. 92/2012) = Assicurazione Sociale per l’Impiego.</p> <p><b>Cosa prevede la normativa ASpI per il lavoratore dipendente:</b> un’indennità di disoccupazione ai lavoratori colpiti da disoccupazione involontaria.</p> <p><b>Cosa prevede la normativa ASpI per il datore di lavoro:</b> un contributo a suo carico per i casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dovuto nelle stesse ipotesi che darebbero diritto</p>

all'ASpI.

Il Ministero ricorda che, 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, ovvero delle dimissioni intervenute durante il periodo di maternità tutelato dalla legge);
- e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Secondo il Ministero, **non sembra potersi escludere che l'indennità ASpI per il lavoratore e il contributo a carico del datore di lavoro in ipotesi di licenziamento disciplinare.**

Del resto, afferma il Ministero, l'Inps 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.

**Il Ministero ricorda 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".

Di conseguenza secondo la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, 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.**

Secondo il Ministero 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.**

Inoltre, sempre secondo il Ministero, **non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro** (c.d. tassa/ticket sui li-

	<p>enziamenti), in quanto <b>lo stesso è dovuto “per le causali che, indipendenti dal requisito contributivo, darebbero diritto all’ASpI”</b>.</p>
<p><b>Nota del consulente del Lavoro</b></p>	<p>Il dubbio manifestato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro è più che legittimo: il lavoratore licenziato per motivi disciplinari ha diritto all’ASpI? E il datore di lavoro che licenzia per tale motivazione deve pagare il contributo previsto per i licenziamenti?</p> <p>Nella prima parte della risposta il Ministero afferma che “le cause di esclusione dall’ASpI e del contributo a carico del datore di lavoro sono tassative e riguardano i casi di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro”.</p> <p>Il Ministero poi chiede “supporto” (per la sua interpretazione) alla Corte Costituzionale pronunciata sull’indennità di maternità. Secondo la Corte infatti in caso di licenziamento disciplinare spetta l’indennità di maternità in quanto alla protezione della maternità deve essere attribuito un rilievo superiore rispetto alla ragione del licenziamento, trovando già “il fatto che ha dato causa al licenziamento (...) comunque in esso efficace sanzione”.</p> <p>E ancora il Ministero sostiene la propria interpretazione affermando che il giudice potrebbe ribaltare le carte.... “potrebbe risultare peraltro iniquo negare la protezione assicurata dalla’ASpI nell’ipotesi in cui il giudice ordinario dovesse successivamente ritenere illegittimo il licenziamento impugnato”.</p> <p>Se per quanto riguarda la maternità si può concordare sul fatto che si tratta senza dubbio di un momento da tutelare, in fondo la mancata corresponsione dell’indennità di maternità potrebbe “nuocere” anche se indirettamente al nascituro (che colpa ne ha il nascituro se la madre, nel caso specifico, non si comporta correttamente?), dubbi, a chi scrive, sorgono sulla corresponsione dell’indennità ASpI a chi viene licenziato per motivi disciplinari (i dubbi sono ancora più forti nella fattispecie di giusta causa).</p> <p>È pur vero che il giudice potrebbe ribaltare la situazione .... ma non tutti i licenziamenti arrivano davanti all’organo giudicante anzi, molto più spesso, o i licenziamenti disciplinari non vengono affatto impugnati ovvero vengono “conciliati”.</p> <p>E chi vigila sulla conciliazione che potrebbe essere “pilotata”, appunto, per consentire al lavoratore di accedere all’ASpI e al datore di lavoro, magari, di riuscire a chiudere con una transazione al “ribasso”?</p> <p>E anche se si arrivasse in sede giudiziale e venisse confermato la “correttezza” del licenziamento disciplinare di certo, ad oggi almeno, il lavoratore non sarebbe tenuto a restituire l’indennità erogata.</p> <p>Oltretutto, ha senso che in tale fattispecie di licenziamento il datore di lavoro debba versare il contributo ASpI introdotto dalla Riforma Fornero?</p> <p>Il discorso è sicuramente complicato e i diritti in gioco sono di sicura rilevanza ma forse bisognerebbe riflettere per trovare un sistema più “equilibrato” ed evitare di accollare alla collettività (l’indennità ASpI è finanziata dalla collettività dei datori di lavoro e indirettamente dai rispettivi lavoratori), il “sostegno” di chi l’ha “combinata grossa” e viene ugualmente “premiato”... è come se un genitore mettesse in punizione il proprio figlio per una marachella e contemporaneamente gli mettesse nel salvadanaio una bella “manchetta” .... il genitore (il sistema) perderebbe sicuramente sotto il profilo della</p>

credibilità oltre che sotto il profilo economico e si potrebbe gridare “oltre il danno la ....”. C’è da riflettere!

*Nicola Porelli*  
ADAPT Professional Fellow