

Covid-19 – Accordo collettivo aziendale e accesso alla NASpl – INPS, messaggio n. 4464/20

22 Dicembre 2020

Con il messaggio n. 4464/20, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso alla NASpl, quale fattispecie esclusa dal divieto di licenziamento posto dalla legislazione emergenziale.

Nello specifico, il messaggio fa riferimento all'art. 14 c. 3 del D.L. n. 104/20 (c.d. Decreto Agosto), convertito con modificazioni dalla legge n. 126/20.^[1] Ricordiamo, peraltro, che le disposizioni ivi contenute sono identiche a quelle di cui all'art. 12 c. 11 del successivo D.L. n. 137/20 (c.d. Decreto Ristori).^[2]

Il divieto di licenziamento disposto dalla legislazione emergenziale, al momento fino al 31 gennaio 2021, non si applica a fronte di alcune fattispecie espressamente previste, tra cui l'ipotesi di accordo collettivo aziendale – stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (operando quindi di fatto una risoluzione consensuale, come precisato dall'INPS). Per espressa previsione di legge, i predetti lavoratori, ove ricorrano gli altri presupposti a tal fine richiesti, possono conseguentemente accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl.

L'Istituto chiarisce quindi che – sebbene, in via generale, presupposto per l'accesso alla NASpl è che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente e che quindi l'assicurato si trovi in uno stato di disoccupazione involontaria – il legislatore ha tuttavia previsto determinate ipotesi di accesso alla predetta prestazione che si differenziano dal licenziamento o dalla scadenza del contratto a tempo determinato, tra le quali rientra anche l'ipotesi sopra illustrata.^[3]

Come precisato dall'Istituto, l'accesso alla NASpl per i lavoratori che aderiscono ai predetti accordi collettivi aziendali è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

I lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione al suddetto accordo devono, in sede di presentazione all'INPS della domanda di NASpi, allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra, nonché la documentazione attestante l'adesione del lavoratore stesso (qualora tale adesione non si evinca dall'accordo medesimo).

L'INPS evidenzia, infine, che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi collettivi aziendali qui considerati, può accedere alla NASpi, ove ricorrano gli altri presupposti di legge.

[1] Cfr. da ultimo comunicazione [Ance del 14 ottobre 2020](#).

[2] Cfr. comunicazione [Ance del 29 ottobre 2020](#).

[3] Le ulteriori fattispecie ricordate dall'INPS nel messaggio qui in esame sono:

- dimissioni per giusta causa;
- risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604/66, come modificato dall'art. 1 c. 40 della legge n. 92/12;
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 23/15;
- dimissioni per giusta causa a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, se non sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro);
- 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 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

[42912-Messaggio INPS n 4464-del-26-11-2020.pdf](#)[Apri](#)