

Tribunale Torino, Sez. lavoro, Sent., 27/04/2023, n. 429

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

la Giudice, Sonia Salvatori, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 6246 /2022 R.G.L. promossa da:

(...), c.f. (...), ass. Avv.ti VINCENZO

MARTINO - ANNA SILVANA LAMACCHIA, IRENE PAPPALETTERA, domiciliata come da ricorso introduttivo;

- PARTE RICORRENTE -

CONTRO

I.N.P.S., p. iva (...), ass. Avv. PELLERINO ROBERTA, domiciliato come da memoria costitutiva;

- PARTE CONVENUTA -

OGGETTO: Altre controversie in materia di previdenza obbligatoria

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Premesso:

con ricorso depositato in data 07.10.2022, ritualmente notificato, la sig.ra (...) ha evocato in giudizio l'INPS al fine di ottenere l'accertamento del proprio diritto a percepire l'indennità Naspi a decorrere dall'11.05.2022, nonché la condanna dell'INPS al pagamento della prestazione nella misura di legge, oltre accessori.

L'Inps si è tempestivamente costituito in giudizio chiedendo la reiezione della domanda.

La causa è stata decisa nei termini di cui al dispositivo senza espletamento di attività istruttoria.

Rilevato:

si riportano di seguito i fatti pacifici tra le parti:

la ricorrente è stata assunta alle dipendenze della società (...) il 1 febbraio 2010, inquadrata nel II Livello CCNL Commercio ed ha prestato la propria attività presso l'unità produttiva della datrice di lavoro situata in Torino, città ove ella risiede;

il 13 aprile 2022 (non il 14 aprile come erroneamente indicato il ricorso) la società datrice di lavoro le comunica il trasferimento presso l'unità produttiva di Trieste, con decorrenza dal 2.5.2022, in considerazione del processo di riorganizzazione in atto che richiede un potenziamento dell'area marketing del centro di Trieste; cfr. doc. 1;

in data 29 aprile 2022 la ricorrente trasmette telematicamente il modulo di recesso e rassegna le proprie dimissioni per giusta causa con decorrenza dal 2 maggio 2022, indicando il motivo delle dimissioni nel "rifiuto trasferimento in altra sede ad oltre 80 km dalla residenza"; cfr. doc. 2;

in data 5 maggio 2022 la ricorrente e la società datrice di lavoro sottoscrivono un verbale di conciliazione in sede sindacale; le parti nelle premesse di detto accordo danno atto: - di come la lavoratrice abbia dichiarato di essere impossibilitata a dare corso al trasferimento su una destinazione che dista più di 50 km dalla sua residenza e di aver formalizzato il rifiuto tramite comunicazione del 14 aprile 2022; - delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice per giusta causa con decorrenza 2 maggio 2022; quindi, al fine di evitare l'alea di un giudizio, di porre fine ad ogni qualsiasi tipo di lite insorta e di prevenire liti future con riferimento al trasferimento e alla risoluzione del rapporto di lavoro, le parti raggiungono un accordo secondo cui: - la lavoratrice conferma le dimissioni e rinuncia ad ogni pretesa connessa e derivata dal rapporto di lavoro intercorso con la società; - la datrice di lavoro si obbliga a corrispondere alla lavoratrice la somma lorda di Euro 1.000 a titolo transattivo, nonché la somma lorda di Euro 16.857 a titolo di incentivo all'esodo; cfr. doc. 6;

In data 11 maggio 2022 la ricorrente presenta domanda di NASPI che viene respinta dall'Istituto con la seguente motivazione: "la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni non dà diritto alla concessione del trattamento in oggetto"; cfr. doc 3 e 4 f.r..

A seguito di istanza di riesame l'Istituto, rinviando al testo del [messaggio 369 del 26.1.2018](#), conferma il provvedimento reiettivo scrivendo: "in caso di trasferimento a più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in più di 80 minuti con i mezzi pubblici, la cessazione deve avvenire per risoluzione consensuale per poter accedere alla Naspi. In caso di dimissioni giusta causa è necessario che il lavoratore provi che il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"; cfr doc. 5 f.r.

Occorre verificare l'esistenza dei requisiti necessari per l'erogazione della prestazione richiesta.

La normativa di riferimento è contenuta nel [D.Lgs. n. 22 del 2015](#).

Il legislatore ha istituito questa indennità mensile di disoccupazione con la funzione di fornire "una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione."; (art. 1);

secondo il disposto di cui all'art. 3, c. 1, d.lgs. cit., l'indennità è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentano congiuntamente i seguenti requisiti: - sono in stato di disoccupazione; - possono far valere nei quattro anni precedenti almeno 13 settimane di contribuzione; - possono far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione;

al c. 2 il legislatore aggiunge che l'indennità è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'[articolo 7 della L. n. 604 del 1966](#) e succ. mod..

Il requisito lavorativo e contributivo non è in discussione tra le parti.

E' anche pacifico che la sede di T. disti oltre 50 km da quella di Trieste e che quest'ultima sia raggiungibile in non meno di 80 minuti con i mezzi pubblici dal luogo della residenza, ovvero Torino.

Con il messaggio a 369 del 26 gennaio 2018 l'Inps in risposta a numerose richieste pervenute dalle strutture territoriali, riepiloga alcuni principi in materia di perdita involontaria dell'occupazione ai fini del riconoscimento dell'indennità di disoccupazione e ricorda come l'accesso al trattamento di disoccupazione sia consentito anche in alcune ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro non sia dipesa da un atto unilaterale del datore di lavoro, tra cui:

- dimissioni per giusta causa "e cioè in presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto di

lavoro (...) l'atto di dimissioni del lavoratore è da iscriverne al comportamento di un altro soggetto e il conseguente stato di disoccupazione non può che ritenersi involontario";

- cessazione del rapporto di lavoro in cui le parti addiventano alla risoluzione consensuale del rapporto sia in esito alla procedura di conciliazione di cui all'[articolo 7 della L. n. 604 del 1966](#), sia in esito al rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Con riferimento a quest'ultima ipotesi nel messaggio sopra richiamato, conforme alle precedenti [circolari 142/2012](#) e [142/2015](#), l'Istituto rileva come "la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento ad altra sede dell'azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici. Pertanto, in tale caso si può riconoscere l'indennità di disoccupazione".

Aggiunge, sempre in riferimento a tale ipotesi, come l'indennità di disoccupazione spetti anche laddove il lavoratore ed il datore di lavoro in sede di conciliazione pattuiscano la corresponsione a favore del lavoratore di somme a vario titolo e di qualunque importo esse siano.

Nella fattispecie in esame, dovendosi valutare se la ricorrente abbia perduto involontariamente l'occupazione, occorre verificare se la scelta di dimettersi sia frutto di una decisione spontanea e volontaria della lavoratrice, ovvero sia stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento ad altra sede imposto dal datore di lavoro.

A questo proposito, occorre rilevare come è lo stesso Istituto che ritiene che il trasferimento ad altra sede dell'azienda, distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici, configuri una notevole variazione delle condizioni di lavoro.

Notevole variazione delle condizioni di lavoro che rende involontaria la perdita dell'occupazione e radica il diritto alla prestazione anche in ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; ipotesi, quest'ultima, in cui la perdita dell'occupazione dipende (anche) dalla scelta volontaria del lavoratore.

In altri termini, l'Inps con riferimento all'ipotesi della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ammette e riconosce che subire un trasferimento ad altra sede distante oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici, impatti in misura rilevante sulle condizioni di vita personali, lavorative e familiari del lavoratore a tal punto da rendere la decisione di interrompere il rapporto di lavoro non volontaria. In questa ipotesi l'adesione del lavoratore alla proposta risolutiva del datore di lavoro è equiparata alle dimissioni per giusta causa come fosse intervenuta in presenza di una giusta causa di recesso

Per le medesime ragioni, la decisione del lavoratore di dimettersi dopo aver subito un trasferimento di tale natura, a prescindere dalla legittimità o meno della scelta organizzativa datoriale, deve ritenersi una scelta imputabile a terzi, non volontaria ed a cui consegue il diritto di percepire l'indennità NASPI.

Del resto, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sostanzialmente equiparabile alle dimissioni, non essendoci alcuna differenza concettuale tra la dichiarazione di volontà con cui il lavoratore pone unilateralmente termine al rapporto di lavoro e la dichiarazione di volontà che confluisce, unitamente ad analoga dichiarazione del datore di lavoro, nell'accordo oggetto di risoluzione consensuale.

Sarebbe pertanto ingiustificato riservare un diverso trattamento ad ipotesi del tutto analoghe.

In conclusione, le dimissioni rassegnate dall'odierna ricorrente devono ritenersi involontarie perché determinate da una condotta datoriale che ha reso obbligata la scelta della dipendente, di qui la ricorrenza nella fattispecie in esame del requisito della "perdita involontaria" dell'occupazione.

Per tutto quanto sopra argomentato, la domanda deve essere accolta, con condanna dell'INPS al pagamento in favore della ricorrente dell'indennità NASPI nella misura e con la decorrenza di legge, oltre accessori.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo ex [D.M. n. 55 del 2014](#), con distrazione in favore dei difensori di parte ricorrente dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

Visto l'[art. 422](#) c.p.c.

disattesa ogni altra domanda, eccezione e deduzione,

- accerta e dichiara il diritto di parte ricorrente all'indennità NASPI e, per l'effetto, condanna l'Inps al pagamento della suddetta indennità nella misura e con la decorrenza di legge, oltre interessi al tasso legale;

- condanna l'Inps alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi Euro 3.500,00, oltre spese forfettarie al 15%, Iva, cpa e c.u. se versato, con distrazione in favore dei Difensori Avv.ti Martino, Lamacchia e Pappalettera;

- fissa in giorni 60 il termine di deposito della sentenza.

Conclusione

Così deciso in Torino, il 2 marzo 2023.

Depositata in Cancelleria il 27 aprile 2023.