



Lunedì 18/11/2013

Contributo di licenziamento dovuto anche in caso di licenziamento per giusta causa

A cura di: Studio Meli S.t.p. S.r.l.

Ministero del lavoro, Interpello 25 ottobre 2013 n. 29.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per chiedere se si configuri il diritto del lavoratore a percepire l'ASpl 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, è stato chiesto se il licenziamento disciplinare possa costituire un'ipotesi di disoccupazione "involontaria", per la quale è prevista la concessione della predetta indennità.

L'art. 2 della L. n. 92/2012 ha introdotto l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), 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'ASpl pari al 41% del massimale mensile ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale fino a 3 anni (per l'anno 2013 483,80 euro per ogni anno di anzianità del lavoratore con un massimo di 1.451,40 euro). Dalla citata normativa può evincersi che le cause di esclusione dall'ASpl 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 di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Ciò premesso, non sembra potersi escludere che l'indennità (comma 1) e il contributo (comma 31) dell'art. 2, L. n. 92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, così come del resto ha chiarito l'INPS, già intervenuta con numerose circolari per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo, senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare.

Inoltre, il Ministero ha evidenziato che la Corte Costituzionale (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".

La fattispecie in argomento è suscettibile, secondo il Ministero, 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 ASpl costituirebbe un'ulteriore



reazione sanzionatoria nei suoi confronti.