

Naspi per dimissioni volontarie? Tutt'altro

Bollettino ADAPT 16 dicembre 2024, n. 45

Tra gli [emendamenti](#) presentati dai relatori in Commissione Bilancio alla Camera dei Deputati, è spuntato - oserei dire a sorpresa tra gli addetti ai lavori - un nuovo art. 23-*bis*, che introduce una **nuova ipotesi di riconoscimento del trattamento Naspi** di cui al d. lgs. n. 22/2015.

In qualche caso la stampa anche non specializzata, nel dare la notizia dell'emendamento ha parlato di **Naspi riconosciuta per ogni ipotesi di dimissione o risoluzione consensuale, a partire dal 1° gennaio 2025**, paventando quindi un ribaltamento delle consolidate logiche di sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati, che si fondano sulla tutela del lavoratore che perde involontariamente il posto di lavoro, e non che lo abbandoni per dimissioni volontarie.

A legislazione attuale infatti, il trattamento di disoccupazione è riconosciuto (art. 3, d. lgs. n. 22/2015) per ogni caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro (licenziamento individuale o collettivo), in caso di termine naturale del contratto di lavoro, per dimissioni o risoluzioni consensuali a seguito di trasferimento oltre i 50 Km e per quelle rassegnate nel periodo protetto per i neo-genitori (art. 55, d. lgs. n. 151/2001), ed infine nell'ipotesi di dimissioni per giusta causa.

Per meglio comprendere la **(reale) portata della novella**, qualora dovesse effettivamente arrivare sino alla Gazzetta Ufficiale, riportiamo il testo della proposta emendativa. Questa la formulazione della nuova lettera *c-bis*) all'art. 3, co. 1, del decreto 22: *«con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere, almeno tredici settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione»*.

Al di là della formulazione a tratti certamente non precisa (si finisce per parlare di risoluzione consensuale come tipologia di dimissioni volontarie, essendo le prime un vero e proprio contratto, le seconde un atto unilaterale) e della salvaguardia di alcune ipotesi speciali, sono altri gli aspetti su cui **l'intervento merita qualche valutazione oltre la concitazione parlamentare (e di cronaca) che accompagna ogni discussione sulla legge di bilancio**.

In primo luogo, è semplice dare atto della circostanza per cui viene introdotto un **nuovo requisito**

Naspi per dimissioni volontarie? Tutt'altro

di spettanza del trattamento di disoccupazione.

Maggiori **problemi di natura interpretativa** si sollevano invece imbattendosi nell'ultimo periodo del testo, dove cioè si arriva al cuore del requisito di spettanza. La disposizione si riferisce infatti a quelle dimissioni (o risoluzioni consensuali, direi anche se non citate, nella logica della comunanza già evidenziata) **intervenute nei dodici mesi antecedenti l'ipotesi di recesso involontario «...per cui si richiede la prestazione», essendo così finalmente chiaro il presupposto di riconoscimento.**

Se ad una prima lettura semplicistica si potrebbe infatti cadere in errore (una nuova ipotesi di riconoscimento della Naspi per il caso di dimissioni), **ad una lettura attenta del testo e del sistema in cui esso si collocherebbe, coordinando l'ultimo periodo con il primo, la nube sembra in parte dipanarsi**, potendo riassumere l'ipotesi nei seguenti termini.

Parliamo a ben vedere (il dato lo si trova all'ultimo periodo) **sempre di una ipotesi di licenziamento** a fronte della quale il lavoratore si attiva per fare domanda di Naspi. La disposizione si riferisce infatti al caso (particolare) del lavoratore che subisce una **interruzione involontaria dal rapporto di lavoro, preceduta da dimissioni (o risoluzione consensuale), verificatosi entro i dodici mesi antecedenti la cessazione involontaria.**

In questa ipotesi, **il requisito delle 13 settimane di contribuzione** già previsto dall'art. 3, co. 1, lett. b), d. lgs. n. 22/2015 (*«possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione»*) **andrà verificato** - si badi bene - non già dal recesso per cui si chiede la Naspi, ma **a partire dalle dimissioni** (o risoluzioni consensuali) che fossero **precedentemente intervenute** (presso altro datore di lavoro).

Se è così evidente che **non si tratta di un riconoscimento generalizzato** e senza coperture ad ogni tipo di dimissione - il che ci conforta, se pensiamo ad esempio fenomeno delle "grandi dimissioni" che tanto ha fatto discutere (sul punto vedi F. Seghezzi, [Le «grandi dimissioni» sono già finite. Ma la pandemia ha cambiato il lavoro per sempre](#)) -, pur consapevoli della difficoltà di offrire commenti a caldo a disposizioni complesse, **può dirsi intanto come si tratti in realtà dell'esatto opposto, cioè di una non banale restrizione al riconoscimento del trattamento di disoccupazione.**

A normativa vigente infatti, alla domanda di Naspi, **non rilevano eventi interruttivi volontari precedenti**, potendo verificare il requisito delle 13 settimane di contribuzione **nei**

Naspi per dimissioni volontarie? Tutt'altro

quattro anni precedenti, a prescindere da ogni vicenda contrattuale pregressa.

Risulterebbero invece qui **penalizzati quei lavoratori che avessero optato per cambiare attività lavorativa (dimissioni volontarie) e si vedessero ad esempio licenziati, per qualsiasi motivo, prima di un anno, dal successivo datore di lavoro** con il quale avessero stipulato un nuovo contratto a tempo indeterminato.

Tra le ipotesi più eclatanti, si pensi, ad esempio, al **licenziamento collettivo** dove, per i requisiti di legge che fanno perno – tra l'altro – sull'anzianità di servizio, potrebbero essere tra i primi a perdere l'occupazione, o **al mancato superamento della prova.**

È evidente che una riflessione, almeno sul piano dei casi eccezionali e "limite" – come si dice nel gergo giuridico – può (e dovrebbe) ancora farsi.

Marco Menegotto

ADAPT Research Senior Fellow

 [@MarcoMenegotto](#)