

R.G. 1443/2016
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA
TERZA SEZIONE CIVILE
SOTTOSEZIONE LAVORO

Nella causa n. r.g. **1443/2016**

tra

X (C.F. ***), con il patrocinio degli Avv.ti Maria Cristina Bergamini e Paolo Nasi, con domicilio eletto in Modena, Viale Martiri della Libertà, n. 30

RICORRENTE

e

I.N.P.S. (C.F. ***), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio dell'Avv. Giuseppe Basile e con domicilio eletto presso la propria sede, sita in Modena, Viale Reiter, n. 72

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Il Giudice del Lavoro ha pronunciato in data odierna sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 30.10.2016 **X** ha convenuto in giudizio INPS per ottenere la condanna dell'Ente all'erogazione della indennità Aspi, denegata in sede amministrativa.

A sostegno delle proprie ragioni ha evidenziato di aver sottoscritto un verbale di conciliazione in sede sindacale in cui al contempo risolveva consensualmente (a fronte dell'incameramento di un incentivo all'esodo) il rapporto di lavoro con la datrice Poste italiane s.p.a. e transigeva in via preventiva ogni lite scaturente dal rapporto di lavoro appena risolto.

Nel rappresentare come tale accordo si inserisse all'interno di un piano nazionale di Poste Italiane di gestione degli esuberi, nel ritenere equiparabile la situazione in concreto verificatasi all'ipotesi di sottoscrizione di un accordo sindacale nel corso di una procedura di licenziamento, nel ritenere come non vi siano apprezzabili margini di differenza tra l'ipotesi in cui l'accordo sindacale preceda il licenziamento (situazione odierna) e l'ipotesi in cui la fase conciliativa ha luogo nel corso del procedimento di licenziamento (situazione disciplinata dalla normativa di riferimento), ha concluso per l'accertamento del diritto a percepire l'indennità Aspi e per la condanna di INPS all'erogazione di tale beneficio: *«voglia il Signor Giudice Unico, in funzione di Giudice del Lavoro, con sentenza provvisoriamente esecutiva ex lege dichiarare il diritto della Sig.ra X all'indennità di disoccupazione ASpI a far tempo dall'3/1/2015 e pertanto condannare l'I.N.P.S. - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - in persona del suo Presidente, legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Roma, al pagamento, a favore della ricorrente, di tutte le somme che risulteranno a tale titolo dovute, secondo termini e modalità di legge, oltre agli interessi legali e, se dovuta, alla rivalutazione monetaria»*.

Con tempestiva memoria si è costituito INPS che nell'evidenziare la non sussumibilità del caso di specie nella normativa di riferimento in ordine all'erogazione della prestazione richiesta, ha concluso per il rigetto del ricorso.

La causa, di natura documentale, veniva definitivamente discussa all'udienza del 16.1.2020, al cui esito il G.L. ha pronunciato la presente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

Il ricorso non è fondato e pertanto deve essere rigettato.

L'art. 2, co. 1 e 5, L. 92/2012 prescrive quanto segue: *«A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data e' istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con la funzione di fornire*

ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione (...) Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della presente legge.».

In esegesi di tale norma, si evince che la prestazione *de qua* è riconosciuta a fronte di una involontaria e incolpevole perdita dell'occupazione da parte del prestatore di lavoro.

Ed infatti, in linea di continuità con tale soluzione interpretativa, INPS ha avuto modo di precisare che la ASPI compete non solo nei casi in cui la perdita del posto di lavoro sia legata ad un licenziamento ma anche in ulteriori ipotesi in cui la (incolpevole) cessazione del rapporto di lavoro non consegue ad un atto unilaterale del datore di lavoro. E tanto *«in particolare nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e cioè in presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro, la cui ricorrenza deve essere valutata dal giudice, l'atto di dimissioni del lavoratore è comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto e il conseguente stato di disoccupazione non può che ritenersi involontario.*

Analogamente lo stato di disoccupazione può ritenersi involontario nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in cui le parti addiventano alla risoluzione consensuale del rapporto medesimo, sia in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.604 del 1966 come modificato dall'art.1, comma 40, della legge n.92 del 2012 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. Su tale ultima ipotesi di risoluzione consensuale in esito al rifiuto al trasferimento, come precisato nella circolare INPS n. 108 del 2006, 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» (v. Messaggio INPS del 26.1.2018, n. 369).

Sempre in tale alveo si inserisce l'orientamento interpretativo volto a riconoscere l'erogazione della Aspi anche in ipotesi di licenziamento disciplinare (v. risposta a Interpello n. 13/2015 del Ministero del Lavoro).

Alla luce di tale quadro normativo, così come interpretato, si ritiene che INPS abbia correttamente respinto la domanda della ricorrente.

In primo luogo, contrariamente a quanto espressamente contemplato dall'art. 2 L. 92/2012, si apprezza che l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intrattenuto con Poste Italiane non si inserisce *"nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dalla presente legge"*.

Parimenti risulta pacifico in atti come tale accordo conciliativo non sia stato sottoscritto *"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"* (v. doc. 1 di parte ricorrente).

Ferme tali considerazioni di tenore formale-letterale, vi sono anche ragioni logico-sistematiche che ostano all'accoglimento del ricorso e all'equiparabilità del caso concreto in esame alle ipotesi normativamente previste di cui si è dato conto.

In primo luogo, dall'esame del verbale di conciliazione siglato in data 21.7.2016, non emerge in alcun punto la circostanza che le parti siano addiventate alla stipula di un accordo conciliativo onde evitare l'instaurazione di una procedura di licenziamento oppure con lo scopo di fronteggiare una situazione di crisi aziendale (comportante la riduzione della forza lavoro) oppure con l'intenzione di creare un assetto di interessi alternativo ad un trasferimento della lavoratrice Sig.ra X.

Al contrario dal documento in esame si evince che le parti si siano spontaneamente e volontariamente determinate a risolvere consensualmente il rapporto. Si rinviene infatti un frequente impiego della locuzione "risoluzione consensuale", a cominciare dalle premesse (costituenti parte integranti dell'accordo) ove si legge: *"le parti intendono risolvere consensualmente il rapporto in essere"* (v. doc. 1 parte ricorrente).

Determinazione spontanea in ottica transattiva che ha consentito alla ricorrente di godere di significativi importi a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale sull'intercorso rapporto di lavoro (v. anche doc. 3 di parte ricorrente).

Parimenti si ritiene che non vi siano riscontri estrinseci al verbale *de quo* volti a comprovare la cessazione del rapporto per fatto non imputabile alla ricorrente o comunque riferibile in misura preponderante alla "soverchiante" volontà datoriale.

Di non particolare rilievo sono le determinazioni amministrative assunte da INPS in altra sede e gli articoli di giornale prodotti da parte ricorrente.

Dall'esame del doc. 13e 13 *bis* di parte ricorrente non emerge in alcun punto la volontà di Poste Italiane di procedere a dei licenziamenti (o a procedure ad essi alternativi) per ragioni di riduzione del costo del personale. Anzi, la comunicazione del 18.12.2014 riferisce che le incentivazioni all'esodo sono finalizzate ad "*agevolare gli ordinari processi di turn over*" mentre dal doc. 13 si evince che le richieste di incentivo all'esodo sono esclusivamente rivolte al personale ormai prossimo all'età pensionabile. In altre parole si ritiene che in quella sede Poste Italiane si sia limitata a formulare una proposta di accordo, unicamente motivata dall'anzianità lavorativa maturata dalla ricorrente, che non si è posta quale alternativa al licenziamento (prova ne sia che il rapporto è proseguito tra le parti in misura del tutto fisiologica a seguito della mancata accettazione di tale proposta).

In definitiva, alla luce del compendio probatorio in atti, si ritiene quindi che l'accordo sindacale di risoluzione del rapporto di lavoro sia stato sottoscritto dalla ricorrente in posizione paritetica a Poste Italiane, su base volontaria e consensuale. Accordo che si inserisce pertanto in un'ottica transattiva di costi/benefici e di politica aziendale di turn-over (con agevolata uscita dal mondo del lavoro di personale con significativa anzianità contributiva) e non già – come prospettato dalla ricorrente – nell'alveo di una perdita incolpevole del posto di lavoro.

In altre parole si ritiene che l'accordo in esame non sia stato imposto alla lavoratrice quale unica alternativa ad un sicuro licenziamento o ad un trasferimento a significativa distanza dall'originario posto di lavoro (evenienza questa prospettata per giunta dalla ricorrente con riferimento alla propria posizione in termini generici e meramente ipotetici).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Condanna X a rifondere a INPS, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, le spese di lite quantificate in complessivi € 2.000,00, oltre IVA e CPA come per legge.

Modena, 16.1.2020

Il Giudice del Lavoro

Dott. Edoardo Martinelli

Pubblicazione il 16/01/2020