

IL DIRETTORE GENERALE

Prot. 294

17 OTT. 2014

Agli Uffici di Corrispondenza

e pc. Ai Fiduciari

Vi comunico che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 16 ottobre c.m. ha approvato la delibera n. 43 del 30.7.2014 con la quale il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, modificando gli artt. 22 e 23 del Regolamento, ha abolito il trattamento di disoccupazione in caso di dimissioni o risoluzione consensuale anche in presenza di crisi aziendale.

**CASI TUTELATI**

Continueranno ad essere tutelati i seguenti casi:

- licenziamento;
- cessazione contratti a termine;
- dimissioni per giusta causa;
- dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità (sentenza Corte Costituzionale n. 269/2002);
- risoluzioni consensuali intervenute nell'ambito di una procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 7 della Legge 604/66 così come modificato dall'art. 1 comma 40 legge 92/2012);

**DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA**

Sulla base di quanto finora indicato dalla giurisprudenza, si considerano "per giusta causa" le dimissioni determinate:

- a) dal mancato pagamento della retribuzione;
- b) dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- c) dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative (demansionamento);
- d) da mobbing (crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi);

e) dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda (Corte di Giustizia Europea, sentenza del 24 gennaio 2002);

f) dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 del codice civile (Corte di Cassazione, sentenza n. 1074/1999);

g) dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Corte di Cassazione, sentenza n. 5977/1985).

## **DOCUMENTAZIONE ATTESTANTE LA GIUSTA CAUSA**

Alla domanda di disoccupazione, il giornalista dovrà allegare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (tranne nel caso di mancato pagamento delle retribuzioni) da cui risulti la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti di un comportamento illecito del datore di lavoro, nonché altri documenti idonei ad attestare la giusta causa, quali diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 c.p.c., sentenze, ecc.

Inoltre l'interessato, dovrà impegnarsi a comunicare all'INPGI l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Se l'esito della controversia non riconosce la giusta causa di dimissioni, l'INPGI recupererà l'indennità di disoccupazione eventualmente corrisposta.

## **ACCORDI EXTRA GIUDIZIARI**

Onde evitare raggiri della norma, si precisa che in caso di sottoscrizione di accordi extragiudiziali intervenuti successivamente alle dimissioni per giusta causa, affinché l'INPGI non proceda alla revoca del trattamento e al recupero dell'indennità eventualmente già erogata, sarà necessario che dalle transazioni (anche quelle sottoscritte innanzi ai sindacati di categoria) emerga espressamente:

- il riconoscimento da parte del datore di lavoro della giusta causa;
- il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso (come da contratto) con impegno e versamento da parte del datore di lavoro dei relativi contributi previdenziali;
- la corrispondenza del titolo con cui vengono riconosciute le somme al giornalista, con i motivi addotti per la giusta causa. A titolo di esempio, se la giusta causa è il mancato pagamento delle retribuzioni, nella transazione le somme pattuite dovranno essere riconosciute a titolo di retribuzioni non corrisposte o differenze retributive, con impegno del datore di lavoro al pagamento dei relativi contributi previdenziali.

## **DECORRENZA DELLA NUOVA NORMATIVA**

La nuova normativa in tema di disoccupazione produce pertanto i suoi effetti dal 16 ottobre 2014, data di approvazione della delibera da parte dei Ministeri vigilanti.

Dr.ssa M. I. Iorio

