RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di GIOVANNI PUGLIESE

NASpI e dimissioni: se 50 km non bastano

Secondo la Corte di Cassazione, oltre alla distanza occorre anche l'inadempimento del datore di lavoro.

Per il diritto alla NASpI, nel nostro ordinamento vige il principio della ***"disoccupazione involontaria",*** vale a dire la perdita del lavoro non deve essere causata da una manifestazione di volontà del lavoratore (es. licenziamento o scadenza di un contratto a termine).
Naturalmente sono previste delle eccezioni a questa regola, come le dimissioni per giusta causa, quelle rassegnate nel periodo posto a tutela della genitorialità oppure la risoluzione consensuale che avviene all'interno della conciliazione obbligatoria innanzi all'Ispettorato del Lavoro, introdotta dalla Riforma Fornero per i licenziamenti di natura economica.

Vi è poi un'ipotesi molto particolare, legata al **trasferimento** di un lavoratore ad altra **sede distante oltre 50 km,** rispetto a cui l'Inps ha sempre tenuto una posizione distinta: se il recesso avviene con risoluzione consensuale nell'ambito di una procedura conciliativa, le circolari nn. 142/2015 e 180/2021 riconoscono senz'altro il beneficio in questione; se invece è frutto di dimissioni volontarie occorre che vi siano a monte delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (messaggio n. 369/2019).

Sul punto è di recente intervenuta la Corte di Cassazione che, con la **sentenza 21.04.2026, n. 10559,** ha stabilito un principio fondamentale e rigoroso: la semplice distanza geografica (anche se superiore a 50 km) non necessariamente fa scattare la giusta causa di dimissioni e quindi il diritto alla NASpI.
Detta pronuncia ha rovesciato una decisione della Corte d'Appello di Genova (sentenza n. 50/2025) che, accogliendo le ragioni del lavoratore, aveva ritenuto il suo trasferimento da Genova a Catania come *"una grave situazione oggettiva che non consentiva la prosecuzione del rapporto di lavoro"* a prescindere dalla necessità di accertare un effettivo inadempimento della parte datoriale.
Gli ermellini hanno giudicato erronea questa valutazione dei giudici di secondo grado poiché fondata unicamente sull'elemento oggettivo della notevole distanza della nuova sede, oltre che slegata da un'indagine sulla condotta aziendale. Eccependo, invece, che l'art. 3, c. 2 D.Lgs. 22/2015 non tollera automatismi, essi hanno dedotto che il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione al lavoratore dimissionario richiede sempre una **verifica delle concrete circostanze** del caso e la riconduzione ad un'eventuale responsabilità del datore di lavoro. Di conseguenza, il giudice di merito avrebbe dovuto appurare l'illegittimità del trasferimento, in relazione ad un comportamento inadempiente del datore di lavoro, tale da ledere il vincolo fiduciario tra le parti.

Sul piano pratico, questa decisione comporta per il lavoratore che intenda dimettersi nella fattispecie in esame, l'opportunità di **raccogliere e conservare con cura tutta la documentazione utile:** la comunicazione di trasferimento, le eventuali risposte e contestazioni indirizzate al datore di lavoro, le diffide formali, i chiarimenti sulle ragioni aziendali. E poi agire con la massima tempestività per non vedere compromesso il proprio diritto all'indennità di disoccupazione.
In realtà la strada più sicura per non perdere la NASpI è quella di attivare un confronto con l'azienda e giungere a una risoluzione consensuale per rifiuto al trasferimento.



Riproduzione vietata - mercoledì 10 giugno 2026