

La sentenza n. 235/2025 del Tribunale di Parma, Sezione Lavoro, depositata l'8 aprile 2025, affronta una questione di rilevante interesse nell'ambito del diritto previdenziale, concernente l'interpretazione dei requisiti di accesso all'Anticipo Pensionistico Sociale (APE Sociale), con particolare riferimento alla nozione di “*perdita involontaria del rapporto di lavoro*”. L'analisi che segue si propone di esaminare i passaggi salienti della decisione, evidenziandone le peculiarità e collocandola nel contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento.

## 1. Contesto Fattuale e Quadro Normativo

Il caso trae origine dal ricorso di una lavoratrice, la cui domanda di APE Sociale era stata respinta dall'INPS. La vicenda fattuale, come ricostruita dal giudice, è la seguente:

1. La ricorrente, dipendente a tempo indeterminato, riceveva una comunicazione di trasferimento presso una sede lavorativa situata a notevole distanza (Calderara di Reno, BO) dalla sua residenza e dalla sede originaria (Collecchio, PR), a causa del mancato rinnovo di un contratto d'appalto da parte del committente.
2. La lavoratrice impugnava il trasferimento e, successivamente, le parti stipulavano un verbale di conciliazione in sede sindacale (ex art. 411 c.p.c.) con cui risolvevano consensualmente il rapporto di lavoro.
3. Sulla base di tale risoluzione, l'INPS riconosceva alla lavoratrice il diritto all'indennità di disoccupazione NASpI, implicitamente qualificando la cessazione del rapporto come “*involontaria*”.
4. Una volta terminata la fruizione della NASpI, la lavoratrice presentava domanda di APE Sociale, che l'INPS rigettava. La motivazione del diniego risiedeva nel fatto che la risoluzione consensuale non era avvenuta nell'ambito della specifica procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966, come testualmente richiesto dalla norma sull'APE Sociale.

La questione giuridica verte, quindi, sull'interpretazione dell'**art. 1, comma 179, lett. a) della Legge n. 232/2016**. Tale disposizione riserva l'accesso all'APE Sociale, tra gli altri, ai soggetti che si trovano in stato di disoccupazione a seguito di:

- Licenziamento, anche collettivo;
- Dimissioni per giusta causa;
- Risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966.

L'INPS ha adottato un'interpretazione strettamente letterale della norma, escludendo dal beneficio una risoluzione consensuale formalizzata in una sede diversa (quella sindacale ex art. 411 c.p.c.) da quella espressamente prevista.

## 2. L'Argomentazione del Tribunale: Passaggi Salienti

Il Tribunale di Parma accoglie il ricorso, smontando la tesi formalistica dell'INPS attraverso un'articolata argomentazione che si fonda su tre pilastri principali: l'analogia con la disciplina NASpI, l'interpretazione teleologica dell'istituto dell'APE Sociale e il richiamo alla giurisprudenza nazionale ed europea.

### 2.1 L'Analogia con la NASpI e la Contraddittorietà dell'INPS

Il passaggio logico fondamentale della sentenza risiede nel parallelismo con la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI). Il giudice osserva che i presupposti per l'accesso all'APE Sociale ricalcano *“sostanzialmente quelle previste per l'accesso alla NASpI”*. La disciplina della NASpI (art. 3, D.Lgs. n. 22/2015) riconosce infatti il diritto all'indennità ai lavoratori che abbiano perso *“involontariamente”* l'occupazione.

Il Tribunale evidenzia come INPS, con proprie circolari, abbia da tempo chiarito che la risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore di un trasferimento presso una sede distante oltre 50 km dalla residenza costituisce un'ipotesi di perdita involontaria del lavoro che dà diritto alla NASpI. La sentenza cita la prassi amministrativa dell'Istituto (cfr. *Circolare n. 108/2006 e Messaggio n. 369/2018*), che valorizza come la volontà del lavoratore sia *“indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro”*. Anche altre fonti confermano tale orientamento, come la Circolare INPS n. 142/2015, la quale precisa che *“la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore [...] – non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione”*.

Di fronte a questa consolidata interpretazione, il Tribunale bolla come *“irragionevole ed illegittima”* la posizione dell'INPS, che, dopo aver concesso la NASpI riconoscendo la natura involontaria della disoccupazione, nega l'APE Sociale sulla base del medesimo evento risolutivo. La Corte d'Appello di Milano, in un caso analogo, ha rafforzato questo punto, sottolineando come l'interpretazione letterale dell'INPS per l'APE Sociale contrasti con quella, enunciata nei propri provvedimenti, relativa alla NASpI, a parità di presupposti normativi (cfr. *Corte Di Appello Di Milano, Sentenza n.160 del 28 Febbraio 2025*).

### 2.2 L'Interpretazione Teleologica: la Funzione di "Ponte" dell'APE Sociale

Un secondo argomento cruciale è quello basato sulla finalità (o *ratio legis*) dell'APE Sociale. Il giudice sottolinea come la norma stessa (art. 1, co. 179, lett. a, L. 232/2016) colleghi le due prestazioni, prevedendo che l'APE Sociale sia accessibile ai disoccupati che *“hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante”*.

Da ciò, il Tribunale desume la chiara volontà del legislatore:

*“... assegnare all'APE sociale la funzione di “ponte” tra il termine del periodo di fruizione di NASpI e la maturazione dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia (o anticipata), in favore di soggetti con età superiore a 63 anni, la cui speranza di rioccupazione è oggettivamente ridotta”*.

Negare l'APE Sociale a chi ha legittimamente fruito della NASpI per un'identica causa di cessazione del rapporto significherebbe vanificare questa funzione di continuità del

sostegno al reddito, creando un'ingiustificata lacuna di tutela per lavoratori anziani espulsi dal mercato del lavoro. Questa prospettiva teleologica è condivisa anche dalla giurisprudenza di merito citata (cfr. *Corte Di Appello Di Milano, Sentenza n.160 del 28 Febbraio 2025, Tribunale di Milano, Sentenza n.2614 del 22 maggio 2024*).

### **2.3 Il Richiamo alla Giurisprudenza Europea: la Nozione Sostanziale di "Licenziamento"**

La sentenza del Tribunale di Parma acquisisce particolare spessore richiamando, attraverso la citazione di una pronuncia del Tribunale di Milano (cfr. *Tribunale di Milano, Sentenza n.2614 del 22 maggio 2024*), la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. In particolare, viene menzionata la sentenza resa nella causa C-422/14, che ha fornito un'interpretazione estensiva della nozione di “*licenziamento*” ai sensi della Direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi.

La Corte di Giustizia ha statuito che:

*“ ... il fatto che un datore di lavoro proceda unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di “licenziamento ...”.*

Il Tribunale di Parma, facendo proprio questo principio, qualifica il trasferimento del lavoratore a una sede molto distante come una “*modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto*” imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni economico-produttive. La conseguente risoluzione consensuale, derivante dal rifiuto del lavoratore, non è dunque un atto di libera volontà, ma la conseguenza diretta di una decisione datoriale che ha reso la prosecuzione del rapporto di fatto insostenibile. Pertanto, tale evento deve essere qualificato, in senso sostanziale, come una “*perdita involontaria del rapporto di lavoro*”, assimilabile a un licenziamento a tutti gli effetti previdenziali.

### **3. Peculiarità e Rilievo della Decisione**

La sentenza in esame si distingue per diversi aspetti:

1. **Prevalenza della sostanza sulla forma:** È l'elemento più caratterizzante. Il giudice rifiuta un'applicazione meccanica e formalistica della legge, che avrebbe portato a un risultato iniquo, per privilegiare la realtà sostanziale del rapporto e la natura effettivamente involontaria della perdita del lavoro.
2. **Interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata:** La decisione legge la norma sull'APE Sociale in combinato disposto con quella sulla NASpI e, soprattutto, ne dà un'interpretazione coerente con la finalità del sistema di sicurezza sociale, volto a garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita in caso di disoccupazione involontaria (art. 38 Cost.).
3. **Valorizzazione della prassi amministrativa contra se:** Il Tribunale utilizza le stesse circolari dell'INPS come argomento per dimostrare la contraddittorietà e

l'irragionevolezza del suo operato, trasformando la prassi dell'ente in un'arma contro la sua stessa difesa.

4. **Influenza del diritto dell'Unione Europea:** L'utilizzo di una nozione “*europaea*” di licenziamento per interpretare una norma interna di diritto previdenziale dimostra la crescente integrazione tra ordinamenti e la capacità della giurisprudenza comunitaria di influenzare la tutela dei lavoratori anche in ambiti non direttamente armonizzati.

In conclusione, la sentenza del Tribunale di Parma, in linea con un orientamento giurisprudenziale che si sta consolidando, afferma un principio di equità e ragionevolezza: la qualificazione di un evento risolutivo del rapporto di lavoro ai fini previdenziali deve basarsi sulla sua natura sostanziale e non sulla mera procedura formale adottata. Di conseguenza, la risoluzione consensuale che segue il rifiuto di un trasferimento a una sede distante oltre 50 km deve essere considerata una perdita involontaria dell'occupazione, idonea a dare accesso non solo alla NASpI, ma anche alla successiva prestazione di APE Sociale, in quanto funzionalmente e teleologicamente collegate.

avv. Paolo Malvisi