

N. 3

Gli eBook di

Tutto
Lavoro **24**
Quando il lavoro fa notizia

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE NASPI: LA GUIDA PER TUTTI



di Annunziata Staffieri

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE NASPI: LA GUIDA PER TUTTI

di Annunziata Staffieri

Copyright © 2022 Nevera Editore S.r.l.

Via Tiburtina, 5 – 00185 Roma

nevera.editore@gmail.com – www.tuttolavoro24.it

Tutti i diritti sono riservati. Le riproduzioni, in qualsiasi formato e su qualsiasi supporto, anche audio o video, effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale, o comunque per uso diverso da quello personale, possono essere effettuate esclusivamente a seguito di specifica autorizzazione rilasciata dall'Editore.

Ultimo aggiornamento: 10 febbraio 2022

Sommario

- 1) Premessa;
- 2) Cos'è la NASpl?
- 3) Quali sono i presupposti per poter accedere a tale indennità di disoccupazione?
- 4) Cosa si intende per involontarietà dello stato di disoccupazione?
- 5) Il dipendente con contratto a termine potrà fruire della NASpl alla scadenza del contratto?
- 6) Il lavoratore, in caso di dimissioni volontarie, potrà beneficiare di tale sussidio?
- 7) Spetta la NASpl in caso di dimissioni per "giusta causa"?
- 8) Quando il lavoratore può dimettersi immediatamente? Quali condotte integrano una "giusta causa" di dimissioni?
- 9) Nel caso in cui il lavoratore decida di rassegnare le dimissioni cosa deve fare? Potrà limitarsi a comunicare verbalmente tale volontà al proprio datore di lavoro?
- 10) Da quando decorrono le dimissioni?
- 11) Le dimissioni possono essere successivamente revocate dal dipendente?
- 12) Cosa accade se durante il periodo di preavviso il lavoratore si ammala oppure subisce un infortunio? In tal caso è tenuto a revocare le dimissioni?
- 13) In quali casi tale procedura telematica non si applica?
- 14) Cosa fare in caso di malfunzionamento del portale?
- 15) Cosa accade in caso di mancata effettuazione della procedura telematica?
- 16) In caso di dimissioni, il lavoratore cosa dovrà allegare alla domanda di NASpl?
- 17) Spetta la NASpl alle lavoratrici madri che si dimettono durante il periodo protetto della maternità?
- 18) Spetta la NASpl in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?
- 19) Tale regola subisce delle eccezioni? In quali casi la NASpl spetta anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?
- 20) I lavoratori pubblici possono beneficiare della NASpl?
- 21) Gli apprendisti possono beneficiare della NASpl?
- 22) In caso di soggiorno all'estero si perde il diritto alla fruizione della NASpl?
- 23) Nel caso di espatrio si perde il diritto alla NASpl?
- 24) Quali sono i lavoratori esclusi dalla NASpl?
- 25) Quali lavoratori possono fruire della NASpl?

- 26) Come si computano le tredici settimane di contribuzione?
- 27) I periodi di cassa integrazione guadagni sono utili per il conteggio delle settimane contributive?
- 28) I periodi di malattia e infortunio sul lavoro vengono computati?
- 29) I contributi alla Gestione separata sono utili per la fruizione della NASpl?
- 30) L'iscrizione alla Gestione separata e contestualmente anche a un albo/cassa professionale consente di ottenere la NASpl?
- 31) Il mancato preavviso deve essere conteggiato ai fini del calcolo del requisito minimo di contribuzione?
- 32) La NASpl spetta anche ai detenuti?
- 33) Spetta la NASpl in caso di allontanamento dal lavoro in caso di mancanza di green pass?
- 34) La NASpl è detraibile come aliunde perceptum dal risarcimento riconosciuto al lavoratore?
- 35) Il lavoratore che fruisce della NASpl può fare domanda di congedo straordinario ex lege n.53/2000?
- 36) La NASpl spetta nel caso in cui il richiedente abbia contemporaneamente più rapporti di lavoro part-time?
- 37) La NASpl spetta anche ai lavoratori autonomi?
- 38) La NASpl spetta anche ai collaboratori?
- 39) La NASpl spetta ai soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazione di emoderivati?
- 40) Lo svolgimento di attività lavorativa di natura occasionale (lavoro accessorio) è compatibile con l'indennità di disoccupazione?
- 41) La NASpl è compatibile con l'indennità di tirocinio?
- 42) Entro quale termine va presentata la domanda di NASpl?
- 43) Come va presentata la domanda di NASpl?
- 44) Quali documenti devono essere allegati alla domanda di NASpl?
- 45) Quali documenti non è necessario allegare alla luce della normativa anti-COVID19?
- 46) Il percettore di NASpl dovrà rinnovare la domanda ogni anno?
- 47) Da quando decorre il pagamento dell'indennità di disoccupazione?
- 48) Cosa accade in caso di accoglimento della domanda da parte dell'INPS?

- 49) Quando può essere chiesta la liquidazione anticipata ed in un'unica soluzione della NASpl?
- 50) Tale incentivo all'autoimprenditorialità è riconosciuto anche nel caso in cui venga instaurato un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa?
- 51) Come va presentata la domanda di incentivo all'autoimprenditorialità?
- 52) Quali conseguenze comporta la richiesta di incentivo all'autoimprenditorialità?
- 53) I liberi professionisti non iscritti a gestioni previdenziali INPS bensì a casse professionali possono chiedere la NASpl anticipata?
- 54) Gli iscritti alla gestione separata possono chiedere la NASpl anticipata?
- 55) I soci accomandatari possono chiedere la NASpl anticipata?
- 56) Cosa succede nel caso in cui il beneficiario stipuli un nuovo contratto di lavoro?
- 57) Il disoccupato, una volta che la sua domanda è stata accolta, deve assolvere ulteriori adempimenti?
- 58) L'indennità NASpl costituisce reddito imponibile?
- 59) Come si calcola l'importo della NASpl?
- 60) In cosa consiste il "décalage"?
- 61) Quando viene accreditata la NASpl?
- 62) Come può il beneficiario controllare l'avvenuto pagamento della NASpl da parte dell'INPS?
- 63) Come sarà effettuato il pagamento della NASpl?
- 64) In caso di accoglimento della domanda di NASpl l'INPS verserà al beneficiario oltre all'indennità di disoccupazione anche dei contributi?
- 65) L'indennità di disoccupazione NASpl è compatibile con il reddito di cittadinanza?
- 66) Con quali altre prestazioni la NASpl è compatibile?
- 67) Quali prestazioni non sono compatibili con l'indennità di disoccupazione NASpl?
- 68) Qual è la durata massima della NASpl?
- 69) Durante il periodo di fruizione della NASpl, il beneficiario può svolgere una nuova occupazione?
- 70) Quali adempimenti deve effettuare il lavoratore nel momento che inizia un nuovo lavoro durante la fruizione della NASpl oppure in caso di cambio di residenza o di IBAN?
- 71) Cosa succede se il lavoratore non comunica all'INPS il reddito presunto annuo?

- 72) Se il beneficiario della NASpl riveste cariche societarie è tenuto a dichiarare il reddito presunto per l'anno in corso?
- 73) Anche gli iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti devono dichiarare il reddito presunto annuo?
- 74) Come può essere effettuata la dichiarazione di reddito presunto annuo?
- 75) Il percettore della NASpl potrà beneficiare anche dell'assegno di ricollocazione?
- 76) Se la NASpl sta per terminare cosa deve fare il beneficiario?
- 77) Cosa fare se la domanda di NASpl viene respinta dall'INPS?
- 78) Quando è preferibile presentare istanza di riesame invece che ricorso al Comitato Provinciale INPS?
- 79) Entro quale termine deve essere presentato ricorso al Comitato Provinciale INPS?
- 80) In caso di sospensione o revoca della NASpl è possibile proporre ricorso ex art.700 cpc?

“L'indennità di disoccupazione NASpl 2022:

le recenti novità”

1) Premessa

Con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale -Serie Generale n. 310 del 31 dicembre 2021, sono state introdotte significative e impattanti novità alla disciplina dell'indennità di disoccupazione NASpl¹, a decorrere dal 1° gennaio 2022.

In particolare tale fonte normativa ha ampliato la platea dei destinatari dell'indennità in esame, consentendo anche ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci² di poter beneficiare della stessa.

Inoltre, sulla scia di quanto già previsto dal precedente Decreto Sostegni, con la legge di bilancio 2022 è stata confermata l'abolizione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione; dunque tale requisito è soppresso in via definitiva per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Sono stati pertanto semplificati i requisiti di accesso alla prestazione, che a partire dal 1° gennaio 2022 è consentita solo in presenza di due requisiti: lo stato di disoccupazione involontario e le 13 settimane di contribuzione.

In più sono state stabilizzate le modifiche introdotte dalla normativa emergenziale relativamente al “d'écalage”, che com'è noto è quel meccanismo di decurtazione dell'importo dell'indennità in base all'età anagrafica del richiedente.

Prima di soffermarci su tali importanti novità è opportuno ricordare innanzitutto che cos'è la NASpl, quali lavoratori possono beneficiarne e quali sono invece esclusi, qual è

¹ Vedi Annunziata Staffieri, “N.A.S.P.I 2021: la guida completa. I nuovi importi dopo la circolare INPS n.7 del 21 gennaio 2021”, pubblicato sulla rivista *salvisjuribus.it* in data 9 febbraio 2021.

² Si precisa pertanto che tale prestazione è stata estesa solo agli operai agricoli di cui alla legge 15 giugno 1984, n.240.

l'importo di tale indennità di disoccupazione, il termine e le modalità di presentazione della domanda ecc.

2) Cos'è la NASpl?

L'acronimo NASpl sta per "Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego", introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n.22, che a partire dal 1° maggio 2015 ha sostituito le precedenti indennità disoccupazione Aspi e MiniAspi

3) Quali sono i presupposti per poter accedere a tale indennità di disoccupazione?

La NASpl è una misura di sostegno del reddito riconosciuta in favore di quei lavoratori che hanno perso "involontariamente" la propria occupazione e che, inoltre, hanno maturato almeno 13 settimane di contribuzione nell'arco degli ultimi 4 anni.

Come ricordato, non sono più richieste le 30 giornate effettive di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi antecedenti lo stato di disoccupazione, come richiesto dalla normativa in precedenza: è questa una delle principali novità introdotte dalla legge di bilancio 2022.

Per poter beneficiare di tale ammortizzatore sociale è necessario il possesso di due soli fondamentali requisiti e non più tre come in precedenza: ciò al fine di rendere tale prestazione più semplice e accessibile.

Detti requisiti sono da considerarsi "cumulativi" e non "alternativi" tra di loro:

- 1) l'involontarietà della disoccupazione;
- 2) l'aver versato almeno tredici settimane di contributi nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione.

4) Cosa si intende per involontarietà dello stato di disoccupazione?

Il disoccupato potrà beneficiare di tale prestazione solo nel caso abbia perso il lavoro per una causa indipendente dalla propria volontà.

Tale indennità sarà pertanto riconosciuta al disoccupato in caso di **licenziamento**, sia esso "disciplinare" (recesso per "giusta causa" o, anche, per "giustificato motivo soggettivo") che "non disciplinare" ("giustificato motivo oggettivo").

5) Il dipendente con contratto a termine potrà fruire della NASpl alla scadenza del contratto?

La risposta è affermativa.

Anche in caso di contratto a termine il lavoratore potrà godere di tale sussidio alla scadenza del contratto a tempo determinato, qualora quest'ultimo non venga prorogato o rinnovato.

Diversamente, nel caso in cui il lavoratore rifiuti la proroga o il rinnovo del contratto a tempo determinato proposti dal datore di lavoro, egli non potrà più beneficiare della NASpl, essendo lo stato di disoccupazione, in questa circostanza, frutto di una scelta propria del lavoratore che a fronte della proposta del datore ha deciso liberamente di non proseguire il rapporto di lavoro.

6) Il lavoratore, in caso di dimissioni volontarie, potrà beneficiare di tale sussidio?

La risposta è negativa.

Il disoccupato non potrà fruire della NASpl in caso di dimissioni volontarie giacché lo stato di disoccupazione è ora tutt'altro che involontario: è il lavoratore che ha deciso di sua volontà di estinguere il rapporto di lavoro e ciò vale sia in caso di contratti a tempo indeterminato che di contratti a termine.

Questa regola subisce tuttavia due importanti deroghe:

- in caso di dimissioni per "giusta causa";
- in caso di dimissioni delle lavoratrici madri durante il periodo protetto.

7) Spetta la NASpl in caso di dimissioni per "giusta causa"?

Sì, perché in tal caso il recesso del lavoratore è conseguenza di una condotta integrata dal datore di lavoro e non di una libera scelta del dipendente.

Siamo in presenza di un fatto talmente grave da determinare la cessazione ad "nutum" del contratto di lavoro, tanto da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure durante il periodo di preavviso. Le dimissioni per "giusta causa" determinano infatti la immediata cessazione del rapporto di lavoro, senza alcun obbligo di preavviso.

In questo caso siamo di fronte a una fattispecie di "gravità" che va oltre quella richiesta dall'art. 1453 del codice civile per la risoluzione del contratto a prestazioni corrispettive.

8) Quando il lavoratore può dimettersi immediatamente? Quali condotte integrano una “giusta causa” di dimissioni?

Le ragioni integranti una causa di dimissioni sono di conio giurisprudenziale e non sono indicate dalla legge.

Secondo il consolidato orientamento dei Giudici di Piazza Cavour costituiscono infatti “giusta causa” di dimissioni:

- l'aver subito molestie sessuali sul posto di lavoro;
- il mancato o il ritardato pagamento di almeno due mensilità della retribuzione;
- le modificazioni particolarmente peggiorative delle mansioni, che determinano uno svuotamento del numero o del contenuto delle mansioni affidate al lavoratore tale da determinare un pregiudizio al bagaglio professionale del dipendente (si pensi al mobbing, al bossing e allo straining nei luoghi di lavoro);
- il mancato versamento dei contributi previdenziali;
- il comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del lavoratore (Corte di Cassazione, sentenza n.5977/1985);
- il trasferimento del lavoratore da una sede a un'altra senza che sussistano le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2113 codice civile e ciò *indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro* (Corte di Cassazione, sentenza n.1074/1999);
- il peggioramento delle condizioni di lavoro *a seguito di cessione ad altre persone* (fisiche o giuridiche) *dell'azienda* (si pensi, ad esempio, al trasferimento del lavoratore oltre 50 km di distanza dalla sua residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici - Circolare INPS n.108/2006).

9) Nel caso in cui il lavoratore decida di rassegnare le dimissioni cosa deve fare? Potrà limitarsi a comunicare verbalmente tale volontà al proprio datore di lavoro?

No. A partire dal 12 marzo 2016 tale comunicazione deve avvenire necessariamente per via telematica tramite l'applicativo “cliclavoro” e la compilazione dei moduli predisposti dal Dicastero del Welfare.

Tale nuova procedura può avvenire in due diverse modalità:

- mediante una procedura “diretta”;

- mediante una procedura “assistita”.

Nel primo caso il lavoratore dimissionario può accedere direttamente al portale “cliclavoro” e compilare, comodamente da casa, il modulo online mediante lo SPID almeno di livello 2, carta identità elettronica (CIE) oppure mediante carta Nazionale dei servizi(CNS).

Nel secondo caso il lavoratore potrà rivolgersi ad un intermediario autorizzato dalla legge³.

Sono tali:

- gli ispettorati del lavoro competenti per territorio;
- i patronati;
- le organizzazioni sindacali;
- le commissioni di certificazione;
- gli enti bilaterali;
- i consulenti del lavoro.

Tali intermediari, una volta identificato il lavoratore e acquisita la volontà dello stesso di rassegnare liberamente le proprie dimissioni, provvedono a perfezionare le medesime tramite il citato applicativo predisposto dal Ministero del Welfare.

10. Da quando decorrono tali dimissioni?

Le dimissioni decorrono dal giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

La comunicazione di dimissione viene inoltrata automaticamente all'indirizzo pec del datore di lavoro, con contestuale rilascio al lavoratore di una ricevuta recante la data di trasmissione delle dimissioni e codice identificativo.

Il soggetto abilitato deve poi provvedere:

- alla firma digitale del modulo prodotto con i dati delle dimissioni;
- alla trasmissione del relativo modulo al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

11. Le dimissioni possono essere successivamente revocate dal dipendente?

La risposta è affermativa: entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo al datore di lavoro, il lavoratore può decidere di tornare sui propri passi e revocare le dimissioni seguendo la stessa procedura descritta in precedenza:

³ Vedi circolare n.12 del 4 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- procedendo personalmente alla revoca tramite SPID almeno di livello 2, carta identità elettronica (CIE) oppure mediante carta Nazionale dei servizi(CNS);
- oppure rivolgendosi a un intermediario.

12.Cosa succede se durante il periodo di preavviso il lavoratore si ammala oppure subisce un infortunio? In tal caso è tenuto a revocare le dimissioni?

No, in tali casi il lavoratore non è tenuto a revocare le dimissioni rassegnate in precedenza; in tali circostanze infatti il termine di preavviso viene sospeso e sarà cura del datore di lavoro comunicare al centro per l'impiego la data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro.

La comunicazione dovrà avvenire in modalità telematica, attraverso il modulo UNILAV, entro 5 giorni dall'estinzione del rapporto di lavoro.

13. In quali casi tale procedura telematica non si applica?

Tale procedura non si applica:

- al lavoro domestico;
- al lavoro marittimo;
- ai dipendenti che recedono durante il periodo di prova;
- ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni con contratto a tempo indeterminato.

14. Cosa fare in caso di malfunzionamento del portale?

I casi di malfunzionamento dell'applicativo non sono affatto rari, soprattutto a causa dei ripetuti interventi manutentivi sul portale stesso; pertanto prima del termine dei suddetti interventi la navigazione sul sito è interdetta sia ai lavoratori che agli addetti ai lavori.

In tale circostanza i lavoratori possono compilare il modello autonomamente e trasmetterlo dalla propria casella di posta elettronica all'indirizzo sdv@lavoro.gov.it, allegando obbligatoriamente la copia del proprio documento di identità, pena l'invalidità del modello stesso.

In alternativa, i lavoratori possono recarsi presso la sede dell'Ispettorato del lavoro o presso uno dei soggetti abilitati che, una volta identificato il lavoratore, provvederanno a compilare il modello e a trasmetterlo via mail all'indirizzo infosdv@lavoro.gov.it e al datore di lavoro.

15. Cosa accade in caso di mancata effettuazione della procedura telematica?

Le dimissioni rassegnate dal lavoratore senza il rispetto della procedura disegnata dall'art. 26 del decreto legislativo n.151/2015 e dal Decreto 15 dicembre 2015, sono da considerarsi inefficaci.

Sono da considerarsi tali anche quelle rassegnate dal dipendente con altre modalità diverse da quella prevista dalla legge; si pensi, ad esempio, alle dimissioni rassegnate in forma cartacea mediante raccomandata A/R e inviate dal lavoratore presso la sede legale dell'azienda.

Qualora il dipendente si sia dimesso senza osservare tale procedura è opportuno che il datore diffidi formalmente il dipendente, mediante raccomandata A/R, a rassegnare le dimissioni secondo le modalità previste dalla legge.

Diversamente il lavoratore risulterà ancora in forza presso l'azienda e sarà pertanto tenuto a riprendere servizio senza ritardo.

Nessuna sanzione è prevista per il lavoratore che ometta di seguire tale procedura.

Invece il datore di lavoro che alteri i moduli (salvo che il fatto costituisca reato) è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

L'accertamento e l'irrogazione di tale sanzione amministrativa è di competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la sanzione non è sanabile mediante l'istituto della diffida obbligatoria.

Qualora infine il lavoratore, nonostante la diffida, non ottemperi a rassegnare le dimissioni secondo le modalità previste dalla legge, all'azienda non resta che avviare un procedimento disciplinare di licenziamento per "giusta causa".

Tale scelta comporta tuttavia un costo per l'azienda, che dovrà poi pagare il ticket di licenziamento, mentre il lavoratore potrà comunque usufruire della NASpl.

A tal riguardo si segnala in materia una recente decisione del **Tribunale di Udine del 30.09.2020, n. 106** con la quale il giudice di prime cure friulano ha affermato che il datore di lavoro, costretto a licenziare il dipendente che invece di dimettersi si assenta ingiustificatamente per ottenere la NASpl, ha comunque il diritto di trattenere dalla competenze di fine rapporto spettanti al lavoratore l'importo versato all'INPS a titolo di ticket licenziamento.

In dottrina e in giurisprudenza si è registrata un'annosa querelle in relazione alla possibilità di considerare valide anche "le dimissioni tacite", sempre al fine di evitare i costi del ticket licenziamento.

In senso favorevole si sono espressi i *Giudici di Piazza Cavour* in un'importante sentenza del 10/10/2019, n. 25583, ritenendo legittime anche le “dimissioni tacite”.

Secondo la Cassazione infatti il recesso può ricavarsi anche da una semplice dichiarazione o da comportamenti taciti che palesino la volontà del dipendente di recedere dal contratto di lavoro.

Le dimissioni del dipendente possono dunque essere anche “tacite”; spetta poi al datore di lavoro dimostrare in giudizio che il dipendente non si è presentato al lavoro senza una giusta causa, nonostante le ripetute diffide.

In caso di dimissioni “tacite” è opportuno che l'azienda invii al lavoratore una diffida, intimandogli il rientro immediato in servizio e preavvisandolo che, in caso contrario, il suo comportamento verrà ritenuto come un atto di tacita dimissione volontaria, modalità che, secondo la Cassazione, può ritenersi ancora sussistente nel nostro ordinamento anche dopo la riforma delle dimissioni online: con tale riforma non è stata infatti eliminata la possibilità per il lavoratore di estinguere unilateralmente il rapporto di lavoro.

Alla luce di tali considerazioni, i Giudici di ultima istanza ritengono ancora sussistenti e valide le dimissioni “tacite”.

In conclusione, la decisione dei Giudici della nomofilachia consente alle aziende di risolvere il problema delle dimissioni “tacite” senza sostenere i costi del ticket di licenziamento.

16) In caso di dimissioni, il lavoratore cosa dovrà allegare alla domanda di NASpl?

Il lavoratore dovrà poi allegare all'istanza di NASpl una documentazione con cui attesta di aver provveduto a tutelare i suoi diritti, ad esempio inviando diffide al datore di lavoro al fine di recuperare la mancata retribuzione, oppure allegando le denunce presentate agli istituti competenti ed ogni altro documento idoneo a comprovare la sua intenzione di agire in giudizio nei confronti del datore di lavoro, impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

17) Spetta la NASPI alle lavoratrici madri che si dimettono durante il periodo protetto della maternità?

Sì. Eccezionalmente la NASpl spetta nel caso di dimissioni volontarie rassegnate nel periodo “**protetto**” della maternità, ovvero dal 300° giorno prima della data presunta del parto e fino a un anno di vita del bambino. Si ricorda che in tal caso la lavoratrice dovrà

convalidare le dimissioni presso il servizio ispettivo dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

In questo periodo di emergenza pandemica è possibile effettuare la convalida anche "da remoto" contattando telefonicamente (oppure scrivendo via mail o pec) l'Ispettorato del lavoro e chiedendo di poter parlare con l'ispettore di turno, il quale provvederà a fornire tutte le informazioni del caso per effettuare la convalida. Giova rammentare che la convalida è richiesta in caso di dimissioni rassegnate fino al compimento di tre anni di vita del bambino; tuttavia la NASpl viene corrisposta solo in caso di dimissioni rassegnate fino al compimento di un anno di vita del bambino.

18) Spetta la NASpl in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

La risposta è negativa, ma con alcune eccezioni come vedremo in seguito.

Di norma la risoluzione consensuale non consente al lavoratore di poter presentare, successivamente alla sottoscrizione dell'accordo, domanda di NASpl; infatti la risoluzione consensuale presuppone un accordo con il quale il datore e il lavoratore decidono di comune accordo di estinguere il rapporto di lavoro.

Più precisamente, nel caso in esame il rapporto laboristico si estingue per mutuo consenso ex art. 1372 cc, consentendo alle parti di predisporre un accordo al fine di prevenire possibili futuri contenziosi giudiziari inerenti al contratto laboristico.

19) Tale regola subisce delle eccezioni? In quali casi la NASpl spetta anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

Sì, tale regola generale subisce **quattro** importanti **eccezioni**:

1) **risoluzione consensuale** raggiunta nell'ambito della procedura di conciliazione preventiva disegnata **dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n.604**, così come modificata dall'art. 1, co. 40, della legge 28 giugno, n.92 (cd Riforma Fornero) in sede protetta (ITL competente per territorio) che, com'è noto, si applica solo nei confronti delle aziende con più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o con più di 60 dipendenti in ambito nazionale e ciò solo in relazione al licenziamento individuale o plurimo, per "giustificato motivo oggettivo", dei soli vecchi assunti, ovvero quelli in forza fino al 6 marzo 2015;

2) **risoluzione consensuale conclusa nell'ambito della conciliazione agevolata, in caso di offerta di conciliazione ex art.6 dlgs n.23/2015**: essa si applica solo ai "nuovi assunti";

3) **risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 14 del dl "Agosto"**, successivamente confermato dal decreto Ristori, dalla Legge di Bilancio 2021 e dalla successiva normativa emergenziale (e solo per tale periodo di emergenza pandemica);

4) **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a seguito del trasferimento del lavoratore oltre 50 km dalla propria residenza, o raggiungibile in 80 minuti con mezzi di trasporto pubblici.**

Ciò chiarito, si rammenta che anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è necessario seguire la procedura telematica descritta in precedenza, obbligatoria non solo per rassegnare le dimissioni ma anche in caso di risoluzione consensuale.

Tutto ciò al fine di scongiurare il deprecabile fenomeno delle dimissioni in bianco, molto diffuse purtroppo nella prassi.

20) I lavoratori pubblici possono beneficiare della NASpI?

No. I lavoratori pubblici non possono fruire di tale misura di sostegno del reddito se hanno un contratto a tempo indeterminato.

Possono invece beneficiarne i lavoratori pubblici in possesso un contratto a tempo determinato.

Si pensi ad esempio a coloro che saranno assunti presso l'ufficio del processo per un periodo di 2 anni e 10 mesi. In tal caso alla scadenza di tale termine (salva la possibilità di una stabilizzazione che ad oggi sembrerebbe esclusa) gli addetti all'ufficio del processo potranno fare istanza di NASpI, diversamente dal dipendente o funzionario pubblico che in caso di licenziamento (ad esempio per scarso rendimento o per superamento del periodo di comporta) non potrà fruirne.

La NASpI sarà altresì riconosciuta anche ai precari docenti e ai supplenti scolastici.

21) Gli apprendisti possono beneficiare della NASpI?

Sì, la NASpI spetta anche agli apprendisti, nonché ai soci lavoratori di cooperative che hanno stipulato con le stesse un contratto di lavoro subordinato, così come al personale artistico, sempre con contratto di lavoro subordinato.

22) In caso di soggiorno all'estero si perde il diritto alla fruizione della NASpI?

No, ma solo in caso di soggiorno breve dovuto a nozze, malattia propria o del congiunto, lutto o altri motivi familiari che dovranno essere debitamente documentati.

Il beneficiario infatti dovrà trasmettere all'INPS, tramite il servizio NASPI-COM: invio comunicazione, la documentazione attestante i motivi di tale soggiorno all'estero (ad esempio certificato di morte, di malattia, di matrimonio ecc).

23) Nel caso di espatrio si perde il diritto alla NASpl?

Sì, qualora il beneficiario della NASPI decida di trasferirsi definitivamente all'estero in tal caso decade dal diritto di fruire della NASpl a decorrere dalla data di espatrio.

24) Quali sono i lavoratori esclusi dalla NASpl?

Oltre ai dipendenti a tempo indeterminato presso le Pubbliche Amministrazioni, non avranno accesso alla NASpl le categorie di dipendenti di seguito indicate:

- lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale (per i quali trova applicazione la speciale normativa prevista in materia);
- lavoratori che hanno maturato i requisiti per andare in pensione (sia anticipata che di vecchiaia);
- lavoratori titolari di assegno ordinario di invalidità, nel caso in cui decidano di non preferire la NASpl.

Si ricorda che a seguito dell'entrata in vigore della legge di bilancio 2022 tale misura di sostegno del reddito viene riconosciuta anche ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

25) Quali lavoratori possono fruire della NASpl?

In sintesi, possono beneficiare della NASpl i lavoratori subordinati che abbiano perso involontariamente l'occupazione, compresi:

- gli apprendisti;
- i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative;
- il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni;

- i lavoratori agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

26) Come si computano le tredici settimane di contribuzione?

Lo stato di disoccupazione involontario, come ricordato in precedenza, non è tuttavia sufficiente per il riconoscimento di tale indennità di disoccupazione, ma è necessario il possesso di un altro requisito fondamentale, in mancanza del quale la domanda di NASpl sarà respinta.

Il lavoratore che ha perso la propria occupazione indipendentemente dalla propria volontà potrà accedere alla NASpl soltanto se potrà vantare anche 13 settimane di contribuzione nell'arco degli ultimi 4 anni precedenti lo stato di disoccupazione.

Si precisa che l'INPS considera pertinente, a tal fine, solo la contribuzione "dovuta" e non quella "versata".

Si considerano pertanto utili:

- i contributi previdenziali,
- i contributi figurativi accreditati per la maternità obbligatoria,
- i periodi di lavoro all'estero,
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia bambino e via discorrendo.

27) I periodi di cassa integrazione guadagni sono utili per il conteggio delle settimane contributive?

No, tali periodi non sono conteggiati nel computo in esame; essi infatti vengono "neutralizzati", ampliando in tal modo il quadriennio di riferimento.

28) I periodi di malattia e infortunio sul lavoro vengono computati?

No, anche per la malattia vale lo stesso discorso fatto per la cassa integrazione guadagni. Lo stesso principio si applica anche relativamente alle assenze per congedi fruiti dal dipendente per assistere un familiare con disabilità grave.

29) I contributi alla Gestione separata sono utili per la fruizione della NASpl?

No, tali contributi purtroppo non sono utili per il diritto alla NASpl.

Va tuttavia precisato che la sola iscrizione alla gestione separata non preclude necessariamente la possibilità per il richiedente di accedere a tale indennità di disoccupazione qualora non abbia da diverso tempo contratti di collaborazione.

In tal caso il richiedente deve comunicare nell'apposito campo della domanda di NASpl il reddito da lavoro autonomo presunto pari a "zero". In tal modo non si perderà il diritto alla prestazione.

30) L'iscrizione alla Gestione separata e contestualmente anche a un albo/cassa professionale consente di ottenere la NASpl?

Sì, ma solo in presenza di determinate condizioni.

L'iscrizione a un albo/cassa professionale non preclude l'accesso alla indennità di disoccupazione purché non vi sia né attività né reddito. Anche in tal caso per poter accedere alla NASpl bisogna comunicare nell'apposito campo della domanda di NASpl il reddito da lavoro autonomo previsto pari a "zero".

31) Il mancato preavviso deve essere conteggiato ai fini del calcolo del requisito minimo di contribuzione?

La risposta è affermativa. Con la sentenza n.17606/2021 i Giudici di Piazza Cavour hanno stabilito che anche il periodo di preavviso non lavorato deve essere computato ai fini del calcolo del requisito minimo di contribuzione per ottenere la NASpl e questo perché sul preavviso viene pagata la contribuzione. Inoltre, tale indennità è imponibile ai fini previdenziali e costituisce retribuzione pensionabile alla luce della sentenza n. 12095/2013.

Alla luce di tali considerazioni il rapporto previdenziale è da considerarsi autonomo rispetto a quello lavorativo.

32) La NASPI spetta anche ai detenuti?

Sì. Come ricordato dalla più recente giurisprudenza di merito, l'indennità di disoccupazione spetta anche ai detenuti che hanno lavorato all'interno del carcere, per l'amministrazione penitenziaria.

Come precisato dal Garante dei detenuti, il lavoro svolto dai detenuti è equiparato sotto tutti i punti di vista, alla luce degli articoli 35 e 3 della Costituzione, a quello dei cittadini "liberi".

In conclusione, ai detenuti deve essere garantito lo stesso trattamento economico e previdenziale cui hanno diritto i cittadini liberi.

33) Spetta la NASPI in caso di allontanamento dal lavoro per mancanza di green pass?

No, non spetta perché la mancanza di green pass determina solo la sospensione dell'attività lavorativa senza diritto alla retribuzione né di altri compensi o emolumenti accessori comunque denominati.

Il mancato possesso della certificazione verde non determinerà in alcun modo la cessazione del rapporto di lavoro e dunque il licenziamento del dipendente.

Tra l'altro ricordo che tale sospensione non ha carattere disciplinare.

34) La NASpi è detraibile come aliunde perceptum dal risarcimento riconosciuto al lavoratore?

No, secondo il consolidato orientamento della Cassazione l'indennità di disoccupazione non è detraibile come aliunde perceptum dal risarcimento riconosciuto al lavoratore ingiustamente licenziato, considerato che la stessa difetta del requisito della definitività e della stabilità nel tempo.

35) Il lavoratore che fruisce della NASpi può fare domanda di congedo straordinario ex legge n.53/2000?

La risposta è negativa.

Infatti il congedo straordinario in questione presuppone lo svolgimento di un'attività lavorativa da parte del richiedente. Pertanto, il beneficiario della NASpi non potrà presentare domanda di congedo straordinario ex legge n.53/200 in quanto disoccupato.

36) La NASpi spetta nel caso in cui il richiedente abbia contemporaneamente più rapporti di lavoro part-time?

Sì. Alla cessazione di uno dei rapporti a tempo parziale il richiedente può presentare domanda di NASpi a patto che venga comunicato il reddito presunto annuo per l'attività rimasta in essere, che deve essere pari o inferiore a 8.145 euro. Il richiedente potrà fruire della NASpi con l'abbattimento in misura pari all'80% del reddito presunto.

37) La NASpl spetta anche ai lavoratori autonomi?

Sì, a condizione che il reddito annuo presunto non sia superiore a 4.800 euro. Se l'attività era preesistente, il reddito annuo presunto, anche se pari a "zero", deve essere comunicato, per non perdere il diritto, entro 30 giorni dall'invio della domanda, oppure entro 30 giorni dall'inizio della nuova attività. Il richiedente potrà fruire della NASpl, con l'abbattimento in misura pari all'80% del reddito presunto.

38) La NASPI spetta anche ai collaboratori?

No, ai collaboratori spetta l'indennità di disoccupazione DIS COLL e non la NASpl.

La DIS COLL è corrisposta infatti ai collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio.

La legge di bilancio 2022 ha introdotto significative novità anche in materia di DIS COLL, a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Per l'analisi delle novità introdotte dalla legge n. 234/2021 si rinvia alla circolare INPS n. 3 del 4 gennaio 2022.

39) La NASpl spetta ai soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazione di emoderivati?

La risposta è affermativa. L'indennità di disoccupazione è compatibile con l'indennizzo di cui all'art. 2, comma 1, della legge n. 210/1992.

40) Lo svolgimento di attività lavorativa di natura occasionale (lavoro accessorio) è compatibile con l'indennità di disoccupazione?

Sì, ma solo in caso di lavori saltuari e sporadici, pagati tramite il libretto di famiglia, nel limite complessivo di 5.000 euro annui.

Nel caso in cui i compensi non superino detto limite, il percettore non è tenuto a comunicare all'Istituto di Previdenza il compenso derivante da tale attività occasionale.

41) La NASpl è compatibile con l'indennità di tirocinio?

No, se il beneficiario della NASPI frequenta tirocini formativi in tal caso l'indennità di tirocinio non può essere corrisposta, salvo diversa previsione della normativa regionale.

42) Entro quale termine va presentata la domanda di NASpl?

La domanda di NASpl deve essere trasmessa telematicamente all'INPS, a pena di decadenza, entro 68 giorni⁴ dalla:

- data di cessazione del rapporto di lavoro;
- cessazione della maternità o di malattia oppure di infortunio sul lavoro/malattia professionale, se insorti nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- definizione della vertenza sindacale o dalla data di notifica della sentenza giudiziaria;
- dal 38° giorno dopo la data di cessazione, in caso di giusta causa di licenziamento.

43) Come va presentata la domanda di NASpl?

Il disoccupato che abbia perso involontariamente il posto di lavoro, ma che possa vantare 13 settimane di contribuzione, potrà presentare istanza di NASpl all'INPS. Tale domanda potrà essere trasmessa dall'istante secondo due diverse modalità:

- mediante una procedura "diretta";
- mediante una procedura "assistita".

Nel primo caso il disoccupato potrà inviare l'istanza di NASpl personalmente sul sito INPS, mediante il servizio dedicato (dove tra l'altro potrà visualizzare anche il tutorial "NASpl: invio domanda") utilizzando lo SPID di livello 2 o superiore o la carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o ancora la Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa la NASpl può essere richiesta contattando il Contact center integrato, telefonando gratuitamente al numero verde 803 164 da rete fissa, oppure al numero 06 164 164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai vari gestori telefonici).

⁴ Giova rammentare che con il decreto-legge n.18 del 17 marzo 2020 - icasticamente battezzato decreto "Cura Italia" - il termine per la presentazione delle istanze di Naspi è stato prorogato - per le cessazioni avvenute nel corso del 2020 - da 68 a 128 giorni, decorrenti dalla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Nel secondo caso potrà invece rivolgersi ad un intermediario autorizzato dalla legge, come ad esempio gli enti di patronati che provvederanno all'inoltro dell'istanza per conto del disoccupato.

Giova rammentare che è possibile presentare istanza di NASpl solo nel momento in cui il rapporto di lavoro è definitivamente cessato: il disoccupato non potrà presentare pertanto la domanda di disoccupazione prima di tale evento.

44) Quali documenti devono essere allegati alla domanda di NASpl?

Alla istanza di disoccupazione il disoccupato dovrà allegare i documenti di seguito indicati:

- carta d'identità in corso di validità e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno;
- autocertificazione per attestare la propria residenza;
- le ultime tre buste paga e la lettera di licenziamento, oppure il contratto di assunzione in caso contratto a termine;
- in caso dimissioni per giusta causa, sia la ricevuta rilasciata dal sistema all'esito della procedura telematica introdotta dal Jobs Act che la lettera di diffida inviata al datore di lavoro o la denuncia presentata agli organi competenti;
- la convalida delle dimissioni da parte dell'ITL territorialmente competente nel caso di dimissioni della lavoratrice madre nel periodo protetto della maternità;
- il ricorso giudiziale con il quale il lavoratore ha impugnato il trasferimento disposto dal datore in assenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Infine, dovrà indicare il metodo di pagamento preferito:

- IBAN esclusivamente del richiedente;
- bonifico domiciliato.

45) Quali documenti non è necessario allegare alla luce della normativa anti-COVID-19?

A causa della pandemia in corso non è più necessario allegare, alla luce della più recente normativa anti-COVID19, né il modello SR163 né la dichiarazione di disponibilità al Centro per l'impiego, in quanto tale modello è ormai sostituito dalla DID telematica.

46) Il percettore di NASpl dovrà rinnovare la domanda ogni anno?

No, non è necessario che il beneficiario rinnovi la domanda di NASpl all'inizio di ogni anno: l'istanza presentata inizialmente resta valida per tutta la durata del trattamento, salvo i casi di sospensione dell'indennità.

47) Da quando decorre il pagamento dell'indennità di disoccupazione?

La decorrenza del pagamento di tale sussidio dipende dalla data di presentazione dell'istanza da parte del lavoratore, e più precisamente:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di estinzione del rapporto di lavoro, se l'istanza di NASpl viene presentata entro l'ottavo giorno (cd. periodo di carenza);
- dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, nel caso in cui quest'ultima venga presentata dopo l'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo al termine del periodo di maternità, malattia o infortunio sul lavoro, se l'istanza viene presentata entro 8 giorni dal licenziamento; dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se viene presentata dopo 8 giorni dal licenziamento;
- dal trentottesimo giorno successivo al licenziamento per giusta causa, se la domanda viene presentata entro il trentottesimo giorno, e dal giorno successivo alla presentazione della domanda se quest'ultima viene presentata dopo i 38 giorni dal licenziamento.

48) Cosa accade in caso di accoglimento della domanda da parte dell'INPS?

In caso di accoglimento della domanda l'interessato riceverà un SMS con il quale l'Istituto di Previdenza comunica all'istante l'accoglimento della sua istanza di disoccupazione, invitandolo a prendere visione di un video personalizzato nell'area riservata MyINPS che illustra il calcolo, l'importo, la durata della NASPI.

Trattasi di una guida interattiva che può essere consultata dall'interessato sia da dispositivo fisso che da mobile.

49) Quando può essere chiesta la liquidazione anticipata ed in un'unica soluzione della NASpl?

Il disoccupato può chiedere all'INPS la liquidazione del cd "incentivo all'autoimprenditorialità", che consente allo stesso di avere il pagamento anticipato

“una tantum” della NASpl, nel caso in cui voglia intraprendere un'attività autonoma o d'impresa individuale, oppure sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa.

La stessa possibilità è riconosciuta anche al lavoratore che intenda proseguire un'attività autonoma, già avviata durante il rapporto di lavoro subordinato, la cui cessazione ha consentito al dipendente di accedere all'indennità di disoccupazione in parola.

50) Tale incentivo all'autoimprenditorialità è riconosciuto anche nel caso in cui venga instaurato un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa?

No, tale incentivo non è riconosciuto, come precisato dall'INPS nella circolare n.94 del 12 maggio 2015, nel caso in cui venga instaurato un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.

51) Come va presentata la domanda di incentivo all'autoimprenditorialità?

Per via telematica: il disoccupato che intenda ottenere l'incentivo in esame dovrà presentare telematicamente all'INPS tale richiesta entro il termine decadenziale di 30 giorni⁵ decorrenti:

- dall'inizio dell'attività autonoma;
- dall'inizio dell'impresa individuale;
- dalla sottoscrizione della quota di capitale sociale;
- dalla presentazione dell'istanza di NASpl, qualora l'attività sia iniziata durante il rapporto di lavoro e la cui estinzione abbia consentito al dipendente di beneficiare della Naspi.

52) Quali conseguenze comporta la richiesta di incentivo all'autoimprenditorialità?

Tale scelta non è priva di conseguenze.

Infatti il disoccupato che intenda optare per la liquidazione anticipata della NASpl non avrà diritto né alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare.

⁵ Tuttavia il Governo Conte, al fine di fronteggiare la pandemia da coronavirus in corso, con il decreto Cura Italia ha concesso, relativamente al 2020, ulteriori 60 giorni per la presentazione delle domande di incentivo all'autoimprenditorialità.

A tal proposito si rinvia alle recenti novità introdotte dal decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230 in materia di assegno unico e universale per i figli a carico.

53) I liberi professionisti non iscritti a gestioni previdenziali INPS bensì a casse professionali possono chiedere la NASpl anticipata?

Sì, tali professionisti anche se non iscritti all'INPS possono chiedere ed ottenere la NASpl anticipata.

54) Gli iscritti alla gestione separata possono chiedere la NASpl anticipata?

La risposta è negativa. Gli iscritti alla gestione separata non possono chiedere la NASpl anticipata se collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto.

55) I soci accomandatari possono chiedere la NASpl anticipata?

No, i soci accomandatari non possono chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità, ad eccezione di coloro che rivestono la posizione di coadiutore.

56) Cosa accade nel caso in cui il beneficiario stipuli un nuovo contratto di lavoro?

L'incentivo ricevuto dovrà essere integralmente restituito all'INPS nel caso in cui il beneficiario stipuli un contratto di lavoro subordinato, anche se transitorio.

Per tale ragione **il Tribunale di Trento, con ordinanza n186 del 1° giugno 2020**, ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, ultimo comma del decreto legislativo n.22/2015, nella parte in cui prevede l'obbligo della restituzione totale dell'incentivo all'autoimprenditorialità, anche in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato di brevissima durata.

Con la recente sentenza n.**194 del 20 ottobre 2021**, la **Consulta** ha ritenuto la questione infondata ritenendo costituzionalmente legittima la restituzione della NaSpl anticipata, quale incentivo all'autoimprenditorialità, in caso di intrattenimento di un rapporto di lavoro subordinato anche di brevissima durata.

57) Il disoccupato, una volta che la sua domanda è stata accolta, deve assolvere a ulteriori adempimenti?

Sì. La presentazione della domanda di NASpl equivale al rilascio della DID cioè della dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione di percorsi di politica attiva. Pertanto il disoccupato dovrà presentarsi presso il centro per l'impiego per stipulare un patto di servizio in virtù del quale si impegna

alla ricerca di una nuova occupazione, nonché a partecipare a tali percorsi formativi. Se il disoccupato non si presenta spontaneamente, sarà convocato “d’ufficio” dal centro per l’impiego.

58) L’indennità NASpl costituisce reddito imponibile?

Sì, essa è considerata reddito a tutti gli effetti e, trattandosi di reddito imponibile, è assoggettata all’IRPEF e deve essere indicata nell’ISEE.

59) Come si calcola l’importo della NASpl?

Le modalità di calcolo della NASpl sono illustrate dall’INPS nella circolare n. 224 del 15 dicembre 2016.

In sintesi, l’indennità in esame viene calcolata procedendo alla somma delle retribuzioni mensili del quadriennio precedente lo stato di disoccupazione, somma che andrà poi divisa per le settimane di contribuzione.

Il risultato ottenuto andrà poi moltiplicato per un coefficiente fisso pari a 4,33. Se la cifra ottenuta è pari o inferiore a 1.227,55 euro l’importo dell’indennità sarà pari al 75% del risultato ottenuto.

Se, invece, è superiore a tale importo, al 75% spettante viene aggiunto il 25% della differenza tra la retribuzione media e i 1.227,55 euro, fermo restando che l’importo mensile della NASpl in ogni caso non può essere superiore a **€ 1.335,40**.

60) In cosa consiste il “décalage”?

Il “décalage” non è altro che la decurtazione che l’indennità in parola subisce tradizionalmente dal quarto mese in poi: da tale momento l’importo della NASpl si riduce del 3% ogni mese.

Tuttavia la legge di bilancio 2022 ha introdotto delle novità al riguardo prevedendo il cd “décalage per età anagrafica”.

A partire dal 1° gennaio 2022 la decurtazione varierà in base all’età del richiedente.

Più precisamente, il décalage opererà non più a partire dal quarto mese (cioè dal 91° di fruizione della NASpl come avveniva in passato) ma dal sesto mese di fruizione per quanto riguarda gli under 55 (per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto lavoristico verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2022). Quindi in sintesi, a partire dal 1°

gennaio 2022, per gli under 55, l'importo mensile della NASpl si riduce del 3% ogni mese a partire dal 151° giorno (primo giorno del sesto mese) di fruizione.

E' previsto poi un trattamento di miglior favore per i lavoratori over 55: se il percettore, al momento della richiesta, ha già compiuto 55 anni di età, in questo caso il décalage sarà applicato a partire dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione (e quindi dal 211° giorno di fruizione, per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto lavoristico verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2022)⁶.

In conclusione, ciò consentirà di avere importi più sostanziosi rispetto al passato.

Inoltre l'indennità di disoccupazione è ridotta anche in altri casi per i quali si rinvia a quanto indicato sul sito dell'INPS.

61) Quando viene accreditata la NASpl?

Normalmente la NASpl viene pagata entro la metà del mese successivo a quello di competenza, anticipato di solito nei primi dieci giorni del mese. Per quanto riguarda poi il mese di febbraio 2022 il pagamento avverrà molto probabilmente tra il 9 e il 16 del mese: quindi pagamento non sarà mai uguale e fisso per tutti i beneficiari.

62) Come può il beneficiario controllare l'avvenuto pagamento della NASpl da parte dell'INPS?

Per verificare se l'INPS ha provveduto al pagamento dell'indennità il beneficiario dovrà effettuare questi semplici passaggi:

- collegarsi al sito dell'INPS (www.inps.it), dove potrà consultare il proprio fascicolo previdenziale, indicando il proprio codice fiscale e lo SPID;

- entrare nell'area riservata dove, accanto alla voce "pagamento in corso", dovrebbe essere indicata la data in cui l'INPS provvederà al pagamento della disoccupazione. E' possibile anche scaricare il prospetto di calcolo con l'importo mensile lordo.

⁶ Invece per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti fino al 31 dicembre 2021, tale indennità si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, quindi dal 91° giorno di fruizione.

63) Come sarà effettuato il pagamento della NASpl?

L'indennità di disoccupazione sarà accreditata dall'INPS sul conto corrente bancario o postale comunicato dal disoccupato al momento della presentazione dell'istanza di NASpl oppure su libretto postale.

E' possibile anche il bonifico presso un ufficio postale del comune di residenza o domicilio del richiedente.

Si ricorda che l'INPS non può pagare con accredito su IBAN non intestati o cointestati a chi richiede l'indennità di disoccupazione. Il richiedente può sempre comunicare (mediante il servizio NASpl-COM) eventuali variazioni dell'IBAN o di codice fiscale ecc.

64) In caso di accoglimento della domanda di NASpl l'INPS verserà al beneficiario oltre all'indennità di disoccupazione anche dei contributi?

Sì, in al caso l'INPS accredita anche dei contributi figurativi che sono utili sia per maturare il diritto alla pensione sia per determinare il suo importo. Tutto ciò senza alcun onere a carico del percettore della NASpl.

65) L'indennità di disoccupazione NASpl è compatibile con il reddito di cittadinanza?

Sì, reddito di cittadinanza e NASpl sono tra loro compatibili. Il percettore di tale indennità di disoccupazione può chiedere anche il riconoscimento del reddito di cittadinanza ma giova rammentare che l'importo della NASpl sarà ovviamente sottratto da quello del reddito di cittadinanza.

66) Con quali altre prestazioni la NASpl è compatibile?

E' altresì compatibile con le seguente prestazioni:

- pensione di invalidità;
- pensione ai superstiti;
- indennità covid-19, ad eccezione dei lavoratori stagionali e somministrati del turismo.

67) Quali prestazioni non sono compatibili con l'indennità di disoccupazione NASpl?

Tale indennità è incompatibile con:

- la pensione anticipata o di vecchiaia;
- assegno ordinario di invalidità

- pensione di inabilità;
- indennità di maternità o paternità; malattia, infortunio, GIG, mobilità e trattamenti antitubercolari (IPS);
- indennità di mancato preavviso (contratti a tempo indeterminato);
- indennità successiva allo sbarco, nel caso di lavoratori marittimi, ex IPSEMA

68) Qual è la durata massima della NASpi?

Tale sussidio, ai sensi del dlgs n. 150/2015, può avere una durata massima di 24 mesi.

Tuttavia, in concreto, la durata della stessa varia in base al percorso contributivo del disoccupato. Quindi la durata è sempre personalizzata alla storia del lavoratore, come un abito cucito sul lavoratore.

In definitiva la durata della NASpi varia da persona a persona e viene calcolata in base all'estratto contributivo INPS reperibile sul sito dell'Istituto previdenziale.

69) Durante il periodo di fruizione della NASpi, il beneficiario può svolgere una nuova occupazione?

Sì, ma entro determinati limiti.

Per capire cosa accade nel caso in cui il percettore di NASpi trovi una nuova occupazione bisogna distinguere i casi in cui egli sottoscriva un contratto a tempo indeterminato oppure un contratto a termine.

Nel primo caso il diritto alla NASpi decade; infatti non appena il nuovo datore di lavoro avrà trasmesso all'INPS la comunicazione preventiva di assunzione, l'Istituto bloccherà d'ufficio il pagamento della disoccupazione.

Se, tuttavia, il reddito derivante dal nuovo lavoro è inferiore a € 8.145,00 annui, allora il lavoratore dovrà comunicare all'INPS il reddito che presume di percepire; in tal caso l'INPS continuerà ad erogare la NASPI, seppure in misura ridotta.

Nel secondo caso, qualora il nuovo contratto a termine abbia una durata pari o minore di sei mesi, il pagamento della disoccupazione viene solo momentaneamente sospeso, per poi riprendere alla scadenza del contratto.

Se il reddito derivante dal nuovo contratto a termine è inferiore a € 8.145,00 annui, anche in tal caso il lavoratore dovrà comunicare all'INPS il reddito presunto annuo; l'INPS allora non sospenderà la NASpl ma la erogherà in misura ridotta.

70) Quali adempimenti deve effettuare il lavoratore nel momento che inizia un nuovo lavoro durante la fruizione della NASpl oppure in caso di cambio di residenza o di IBAN?

Deve trasmettere, telematicamente, all'INPS la cd. **NASPI- COM** (anche noto come modulo SR 161).

Con tale modello il beneficiario dovrà comunicare all'Istituto tutte le variazioni che attengono i propri dati essenziali: ad esempio la residenza, il domicilio, l'IBAN.

Inoltre il percettore sarà tenuto a presentare tale modulo in caso di:

- inizio di attività in forma autonoma/parasubordinata/occasionale;
- inizio di lavoro subordinato a tempo indeterminato oppure a tempo determinato;
- acquisizione diritto all'assegno ordinario di invalidità e mancata opzione per l'indennità di disoccupazione NASpl;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato o di vecchiaia.

71) Cosa accade se il lavoratore non comunica all'INPS il reddito presunto annuo?

In tal caso l'INPS sospende il pagamento della NASpl, nel caso in cui il nuovo lavoro sia a tempo determinato e di durata inferiore ai 6 mesi.

In caso di sottoscrizione di contratto a termine di durata superiore a 6 mesi o di contratto a tempo indeterminato, il pagamento della disoccupazione sarà definitivamente bloccato dall'INPS.

72) Se il beneficiario della NASpl riveste cariche societarie è tenuto a dichiarare il reddito presunto per l'anno in corso?

La risposta è affermativa. Se il beneficiario della NASpl riveste cariche societarie in una società di persone o di capitali (esempio riveste la carica di sindaco, di amministratore, revisore ecc) è tenuto a dichiarare il reddito presunto annuo, anche se pari a zero, pena la decadenza dalla NASpl. Tale dichiarazione non è prevista per la sola partecipazione agli utili societari.

73) Anche gli iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti devono dichiarare il reddito presunto annuo?

Sì, anche gli iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti devono dichiarare il reddito previsto per l'anno in corso anche se pari a "zero", a pena di decadenza.

74) Come può essere effettuata la dichiarazione di reddito presunto annuo?

Tale dichiarazione può essere effettuata in diversi modi: può essere resa direttamente nella domanda di NASpl (anche qualora sia pari a "zero") oppure può essere effettuata entro 30 giorni dalla presentazione della domanda o dall'inizio dell'attività mediante il servizio NASpl-COM: invio dichiarazione.

Giova rammentare che il reddito presunto deve essere comunicato dal beneficiario all'INPS entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno.

75) Il percettore della NASpl potrà beneficiare anche dell'assegno di ricollocazione?

Sì; alla luce infatti della recente legge di bilancio 2021, il disoccupato beneficiario della misura in esame avrà la possibilità di usufruire anche del cd "assegno di ricollocazione", finalizzato al reinserimento dell'ex lavoratore nel mondo del lavoro.

Si tratta di un voucher (e non di una somma di denaro) che potrà essere speso presso i Centri per l'Impiego o altri soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi del lavoro.

Grazie a tale buono il disoccupato potrà beneficiare dell'assistenza personalizzata di un tutor che, entro il termine di 180 giorni, lo affiancherà in un percorso di ricerca intensiva di una nuova occupazione confacente al proprio bagaglio professionale.

Tale percorso potrà essere prorogato per altri 6 mesi, nel caso in cui il disoccupato sia stato assunto con contratto di durata di almeno 6 mesi.

Tale misura, il cui importo varia da un minimo di € 250,00 ad un massimo di €5.000,00, potrà essere richiesta personalmente dall'interessato attraverso l'apposita procedura telematica sul portale web dell'Anpal.

In alternativa potrà farsi assistere dal Centro per l'Impiego o da un patronato. In questo delicato momento di emergenza pandemica l'assistenza è possibile solo da remoto e previo appuntamento, in ottemperanza alla normativa anti -COVID19.

76) Se la NASpl sta per terminare cosa deve fare il beneficiario?

Se la NASpl sta per terminare e persiste ancora lo stato di disoccupazione, il beneficiario dovrà comunicare tale circostanza all'INPS.

Tale comunicazione deve essere effettuata entro 30 giorni dalla scadenza della NASpl, mediante il modello NASPI-COM. Ad esempio, se la NASpl scade il 27 maggio, tale comunicazione dovrà essere effettuata entro il 27 aprile.

77) Cosa fare se la domanda di NASPI viene respinta dall'INPS?

Nel caso in cui la domanda di disoccupazione venga respinta dall'INPS, o qualora venga liquidato un importo errato, il richiedente può tutelare i propri diritti in diversi modi.

Innanzitutto prendendo un appuntamento con il funzionario dell'INPS che ha gestito la pratica per capire i motivi che impediscono l'accoglimento della sua domanda.

Successivamente potrà presentare ricorso amministrativo all'INPS.

In particolare potrà percorrere due strade, tra loro alternative: egli potrà scegliere se presentare istanza di riesame oppure il ricorso al Comitato provinciale INPS.

Sia il riesame che il ricorso al comitato provinciale INPS possono essere presentati in carta semplice e inviati, tramite pec, direttamente dall'interessato, il quale può tuttavia avvalersi anche dell'assistenza di un patronato oppure di un legale di fiducia o di altro professionista abilitato che predisporranno il riesame o il ricorso per conto del disoccupato.

Si rammenta che il ricorso amministrativo costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Ciò significa che se non viene presentato il ricorso amministrativo, l'istante non potrà rivolgersi all'autorità giudiziaria al fine di ottenere la tutela giurisdizionale.

Infatti solo il rigetto del ricorso amministrativo (o dopo che sia decorso inutilmente il termine di novanta giorni senza che l'istituto abbia comunicato una sua decisione) l'istante potrà presentare ricorso al Giudice del Lavoro, presso il Tribunale competente per territorio, vale a dire quello di residenza del richiedente.

78) Quando è preferibile presentare istanza di riesame invece che ricorso al Comitato Provinciale INPS?

Solitamente il riesame viene presentato qualora la domanda sia stata respinta per mancanza di dati o documenti essenziali, quali ad esempio le buste paga.

In tal caso sarà sufficiente allegare all'istanza di riesame i dati o i documenti omessi.

Le domande di riesame sono esaminate dall'Istituto di previdenza in tempi di solito celeri ed è per questo che molte volte tale strumento è preferito rispetto al ricorso al Comitato INPS.

Quest'ultimo viene di regola presentato qualora la domanda sia stata respinta per mancanza dei requisiti richiesti dalla legge per l'erogazione del beneficio in parola nel caso in cui l'istante, contrariamente a quanto ritenuto dall'INPS, ritenga invece di possedere i requisiti necessari per fruire di detta prestazione.

In particolare, con il ricorso "de quo" il disoccupato mira a dimostrare all'Istituto di previdenza che il rigetto della domanda è dipeso da un errore dell'INPS nella valutazione dei suoi dati lavorativi o personali, o anche dal possesso da parte dell'Istituto di informazioni non aggiornate.

L'istante può allegare al ricorso tutta la documentazione utile a sostegno del proprio diritto di fruizione della disoccupazione.

79) Entro quale termine deve essere presentato ricorso al Comitato Provinciale INPS?

Il ricorso al Comitato Provinciale INPS dovrà essere presentato entro il termine di 90 giorni dal rigetto della domanda di NASpII, esclusivamente in modalità telematica (attraverso l'apposita servizio "Ricorsi online"), personalmente dall'interessato collegandosi al sito INPS mediante SPID, CNS oppure avvalendosi dell'assistenza di patronati o di altri intermediari abilitati.

Il ricorso sarà successivamente assegnato al Comitato Provinciale INPS che sarà tenuto a pronunciarsi entro il termine di 90 giorni dal ricevimento del ricorso.

Nel caso in cui tale ricorso venga respinto dal Comitato Provinciale INPS, l'interessato potrà adire successivamente il Giudice previdenziale al fine di tutelare i propri diritti.

L'interessato potrà rivolgersi al Tribunale Ordinario entro il termine di tre anni per quanto riguarda le prestazioni di natura pensionistica mentre per le prestazioni di natura non pensionistica il termine è solo di un anno.

80) In caso di sospensione o revoca della NASpi è possibile proporre ricorso ex art.700 cpc?

Sì, è possibile la tutela d'urgenza ex art. 700 cpc in presenza dei requisiti richiesti dalla legge per poter esperire tale tutela.

Ciò sarà possibile, ad esempio, qualora il percettore abbia un esiguo reddito tale da rendere difficilmente tollerabile l'interruzione del beneficio per tutta la durata del giudizio di merito.

L'Autrice

Annunziata Staffieri

Capo Processo “Servizi per l'utenza, pianificazione, controllo e funzionamento” presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Viterbo e Funzionario addetto alla Rappresentanza in giudizio dell'ente di appartenenza.

Dopo la Laurea in Giurisprudenza ha conseguito la specializzazione biennale post-laurea in diritto ambientale presso l'Università degli Studi del Molise con tesi in diritto urbanistico per poi collaborare, in qualità di cultore della materia, alla cattedra di “Legislazione ambientale” presso l'Università degli Studi del Molise, sede di Isernia.

Dopo la specializzazione ha conseguito l'abilitazione forense presso la Corte di Appello di Campobasso (CB) per poi intraprendere la libera professione presso il Foro di Isernia, maturando esperienza in diritto amministrativo, diritto del lavoro e previdenza sociale.

Da dicembre 2007, con l'ingresso presso l'ITL di Viterbo, si è occupata del contenzioso e del settore politiche del lavoro, presiedendo la Commissione Provinciale di Conciliazione. Attualmente è anche membro della Commissione di Certificazione dei Contratti di lavoro e del Comitato Provinciale INAIL.

Nel 2017 ha conseguito il Master Universitario di primo livello in “Diritto processuale amministrativo” e nel corso del 2021 il Master Universitario di secondo livello in “Diritto e processo del Lavoro e della previdenza sociale”.

È anche autrice del libro “Il Licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Alla luce della più recente giurisprudenza e della normativa anti-covid19”, edito, nel mese di dicembre 2020, dalla Casa Editrice Edizioni Giuridiche Oristano nonché dell'e-book “Tutela delle pari opportunità e tutela della genitorialità”, edito, nel mese di aprile 2021, da Tuttolavoro24.

E' altresì autrice di diversi articoli sui temi del diritto del lavoro, della previdenza sociale e dell'amministrazione del personale.

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente volume sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autrice e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Inoltre, l'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.