

Previdenza sociale

# Accesso alla NASpl: come cambia il requisito contributivo

Eufranio Massi

L'INPS, con la **circolare n. 98 del 5 giugno 2025**, ha fornito indicazioni operative concernenti il **nuovo requisito contributivo** di accesso alla NASpl valevole **dal 1° gennaio 2025** in presenza di alcune **condizioni** verificatesi all'atto della cessazione del rapporto.

## Nuovo requisito e condizioni

Il nuovo requisito va ad aggiungersi a quelli già previsti dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 22/2015, ossia **i)** stato di disoccupazione involontaria, **ii)** almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti che – come vedremo in questa riflessione – cambia dal 2025, in presenza di alcune ipotesi (1).

La norma di riferimento è contenuta nell'**art. 1, comma 171, della legge n. 207/2024** che **ha inserito la lett. c-bis)** nel citato **art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 22/2015** prevedendo che, «con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025», la NASpl può essere riconosciuta a coloro che «possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consen-

suale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'art. 55 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto legislativo n. 151/2001. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione».

## Finalità e conseguenze

Prima di entrare nel merito delle novità introdotte, non ci si può non chiedere perché ciò sia avvenuto e, soprattutto, quale sia stato l'elemento scatenante che ha portato alla modifica normativa dopo circa dieci anni di vigenza.

La risposta, ad avviso di chi scrive, risiede nel fatto che con l'**art. 19 della legge n. 203/2024** sono state normativamente definite le **dimissioni per fatti concludenti** (2), ossia quel recesso unilaterale da parte del lavoratore non effettuato secondo le modalità previste dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 e dal seguente Decreto ministeriale applicativo (3), consistenti in una procedura telematica standardizzata ed obbligatoria.

(1) Con riferimento agli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° gennaio 2025 si applica quanto previsto dalla *lett. c)* del comma in esame, che così dispone: «possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione». La Corte di Cassazione con la sentenza 21 maggio 2025, n. 13558 ha fornito un'interpretazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo previsto dalla *lett. c)* sopra riportata «chiarendo che risulta integrato – oltre che da giornate di ferie e/o di riposo retribuito – da ogni giornata che dia luogo al diritto del lavoratore alla retribuzione e alla relativa contribuzione; ai fini del computo dei «dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione» si escludono i periodi di sospensione del rapporto di lavoro per cause tutelate dalla legge, impeditive delle reciproche prestazioni». V. *La*

*Cassazione fa il punto sui requisiti di accesso alla NASpl*, in *il Quotidiano Giuridico*, Wolters Kluwer, 23 maggio 2025.

(2) V. E. Basile, R. Rubino, *Dimissioni per fatti concludenti fra storia, criticità e interrogativi ancora aperti*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 12, pagg. 727-733; P. A. Varesi, *Recesso per assenza ingiustificata prolungata: una norma che viene d'Oltralpe*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 8, pagg. 487-491; P. Cacciagrano, *Dimissioni per fatti concludenti: ruolo dell'Ispettorato del Lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 7, pagg. 442-445; P. Staropoli, *Dimissioni telematiche: recuperato equilibrio e finalità della norma*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 2, pagg. 98-101.

(3) V. D.M. 15 dicembre 2015 «Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7, serie generale, dell'11 gennaio 2016.

# Approfondimenti

Nella sostanza, il fenomeno che si registrava con una determinata frequenza costringeva i datori di lavoro a procedere al licenziamento del dipendente che non aveva dato più notizie di sé, con il conseguente pagamento del ticket di ingresso alla NASpI e la successiva fruizione del relativo trattamento da parte del lavoratore. Ora, con la procedura, attivabile, trascorsi quindici giorni (di calendario) di assenza ingiustificata, il datore di lavoro, con la comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, dichiara risolto il rapporto con la realizzazione delle dimissioni "di fatto" e, di conseguenza, non paga più il contributo di ingresso alla disoccupazione.

La modifica introdotta con la *lett. c-bis*) sopra riportata **mira anche a impedire una sorta di via di uscita verso la NASpI attivabile con la "complicità" di qualche datore di lavoro** che procedeva all'assunzione per un brevissimo periodo del lavoratore interessato a cui seguiva il licenziamento, magari anche durante il periodo di prova.

Con la vecchia norma il lavoratore, sfruttando il requisito delle tredici settimane contributive (requisito minimo) maturate presso il precedente datore di lavoro, poteva accedere al trattamento NASpI.

Dal 2025 ciò non è più possibile ma il **nuovo articolato colpisce anche soggetti che con le dimissioni per fatti concludenti non c'entrano nulla** ma che hanno risolto il proprio rapporto consensualmente o fornendo regolarmente le proprie dimissioni, perché attratti da una nuova esperienza lavorativa che, purtroppo, si è risolta prima della maturazione delle tredici settimane di contribuzione con il nuovo imprenditore.

## Nuova regola: chiarimenti

Entrando nel merito della nuova *lett. c-bis*) in esame, va sottolineato come la stessa trovi applicazione alle domande di fruizione del trattamento NASpI a seguito di cessazione involontaria pervenute nelle sedi dell'Istituto a partire dal 1° gennaio 2025.

Per gli **eventi di disoccupazione involontaria**, il richiedente il trattamento deve aver maturato **almeno tredici settimane di contribuzione** dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimis-

sioni (quindi, anche, quelle regolarmente effettuate con la procedura telematica prevista dal D.M. 15 dicembre 2015) o risoluzione consensuale, nel caso in cui la cessazione volontaria (quella per la quale sono state effettuate le dimissioni o è avvenuta la risoluzione consensuale) sia avvenuta **nei dodici mesi antecedenti la cessazione involontaria** del rapporto di lavoro per la quale si richiede l'indennità di disoccupazione. Quest'ultima, in presenza di tutte le condizioni previste, può essere richiesta sia per la cessazione da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che da uno a tempo determinato.

La circolare n. 98/2025 dell'INPS, che richiama anche la precedente circolare n. 94/2015, precisa che per il **calcolo delle settimane di contribuzione e del perfezionamento del requisito**, sono utili:

- tutte le **settimane retribuite**, nel rispetto del minimale settimanale;
- i **contributi previdenziali** comprensivi della quota NASpI versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i **contributi figurativi** accreditati per la **maternità obbligatoria** qualora all'inizio dell'astensione risulti già versata o dovuta la relativa contribuzione ed i **periodi di congedo parentale**, regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i **periodi di lavoro all'estero** in Paesi dell'Unione europea o convenzionati, laddove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i **periodi di astensione dal lavoro** per malattia dei figli fino ad otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare;
- le **settimane di contribuzione agricola**, fermi restando i parametri di equivalenza che, ai fini, di una settimana contributiva completa, prevedono sei contributi giornalieri agricoli.

Nel caso in cui il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo ad altri non afferenti a tale settore, occorre verificare il **requisito della prevalenza**, secondo la prassi amministrativa dell'Istituto indicata nelle circolari n. 94/2015 e n. 194 del 2015.

## Eccezioni alla nuova regola

La *lett. c-bis*) in esame richiama alcune eccezioni per le quali la **nuova regola contributiva non trova applicazione** e che sono elencate al comma 2 dello stesso art. 3 in commento, che così

dispone: «La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012».

Le **dimissioni per giusta causa** si registrano allorché il lavoratore recede dal rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso, in presenza di un grave inadempimento datoriale. Il dipendente ha l'onere di effettuarle, inserendo la motivazione, con la procedura telematica prevista dal D.M. 15 dicembre 2015. Il lavoratore dimissionario ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

La prassi amministrativa dell'INPS e la giurisprudenza hanno elaborato, nel corso degli anni una **casistica** che può, così riassumersi:

- mancata corresponsione della retribuzione o forte ritardo nella sua erogazione;
- demansionamento illegittimo alla luce della normativa vigente e del CCNL applicato;
- mancata attribuzione delle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto, quali risultano dal contratto sottoscritto in sede di instaurazione del rapporto di lavoro;
- comportamento fortemente ingiurioso e ripetuto da parte del superiore gerarchico;
- pretesa datoriale di comportamenti illeciti da parte del dipendente;
- molestie sessuali perpetrate dal datore di lavoro o altro soggetto nei confronti del lavoratore o della lavoratrice;
- significativo svuotamento del numero e del contenuto delle mansioni, finalizzato a determinare il depauperamento del bagaglio professionale del lavoratore;
- mobbing, ossia condotte vessatorie reiterate e durature, individuali o collettive nei confronti di un lavoratore sia da parte di superiori gerarchici che di colleghi;
- imposizione al lavoratore che ha scelto di prestare attività durante il periodo di preavviso, di godere le ferie residue con sovrapposizione di queste ultime al periodo di preavviso;
- dimissioni a seguito di trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda non supportato da esigente tecnico, produttive ed orga-

nizzative, a prescindere dalla distanza tra la residenza dell'interessato e la nuova sede di lavoro.

Un **altro caso di esclusione** dalla nuova previsione normativa è rappresentato dalle **dimissioni** previste dall'**art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001** che devono essere convalidate avanti ad un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Ci si riferisce:

- alla donna nel periodo compreso tra l'inizio della gestazione e il compimento di un anno di età del bambino;
- al padre che ha fruito del congedo fino ad un anno dalla nascita del bambino in alternativa alla madre (perché morta, o gravemente ammalata, o in quanto unico affidatario della prole);
- al padre che ha fruito del congedo di paternità *ex art. 27-bis*) D.Lgs. n. 151/2001 (4), a partire dal settimo mese di gravidanza fino al quinto mese *post partum*. Le dimissioni vanno convalidate avanti ad un funzionario dell'ITL, se presentate entro l'anno dalla nascita del bambino;
- alle adozioni ed agli affidamenti entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;
- alle risoluzioni consensuali o alle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore entro i primi tre anni di vita del bambino;
- alle adozioni o agli affidamenti di minori entro i primi tre anni di accoglienza;
- alle adozioni internazionali nei primi tre anni decorrenti dal momento della proposta di incontro con il minore o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento (5).

**Altra ipotesi di non applicazione** di quanto previsto dalla *lett. c-bis*) è rappresentata dalla **risoluzione consensuale prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966**. Di cosa si tratta?

Con l'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012 il Legislatore introdusse un **tentativo obbligatorio di conciliazione nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** nelle imprese che occupavano più di quindici dipendenti, intervenendo sull'art. 7 della legge n. 604/1966, ma la riforma del 2015, realizzatasi il 7 marzo con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, ne ridusse, ad avviso di chi scrive, colpevolmente, l'ambito di applicazione che, ora, riguarda, unicamente, i provvedimenti di licenziamento per giustificato moti-

(4) Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, *lett. c*) del D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

(5) V. art. 54, comma 9, del D.Lgs. n. 151/2001.

# Approfondimenti

vo oggettivo concernenti i dipendenti in forza nelle **aziende dimensionate oltre le quindici unità, assunti entro il 6 marzo 2015**.

L'*iter* procedurale abbastanza veloce contempla anche la possibilità che le parti (datore di lavoro e lavoratore) raggiungano in sede conciliativa avanti alla Commissione istituita *ex art.* 410 c.p.c. presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto, con la possibilità per il dipendente, di fruire della NASpI, rispetto alla quale l'imprenditore è tenuto al pagamento del ticket di ingresso, rapportato all'anzianità aziendale con un tetto massimo fissato a trentasei mesi.

Altra casistica relativa alla **non applicazione** del nuovo requisito contributivo riguarda le **dimissioni o la risoluzione consensuale del lavoratore a seguito di trasferimento**: si tratta di una ipotesi non espressamente prevista dalla norma ma che la circolare n. 98/2025 dell'INPS ritiene degna di particolare tutela.

Ci si riferisce alla fattispecie delle dimissioni o della risoluzione consensuale a seguito del **rifiuto del lavoratore** di accettare un trasferimento ad altra **sede della stessa impresa distante oltre cinquanta chilometri** dalla propria residenza o mediamente raggiungibile con i mezzi pubblici in ottanta minuti.

## Misura e durata del trattamento di disoccupazione

Da ultimo, la circolare n. 98/2025 dell'INPS ricorda che **le novità** introdotte dall'art. 1, comma 171, della legge n. 207/2024 **non incidono in al-**

**cun modo sulla misura e sulla durata della prestazione**, il cui **calcolo** viene effettuato avuto riferimento agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 22/2015 di seguito sintetizzati.

La NASpI è correlata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente 4,33.

Per il **2025** (valore aggiornato rispetto a quello iniziale del 2015), la misura dell'indennità mensile da prendere in considerazione per il **calcolo del 75%**, previsto dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 22/2015 è di **1.436,61 euro** (6). Nei casi in cui la **retribuzione mensile** sia **superiore** a tale ultimo importo, l'indennità è sempre pari al 75% di detto importo aumentato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed il predetto importo.

L'importo della NASpI **si riduce** del 3% al mese a decorrere **dal sesto mese di fruizione**: per coloro che hanno compiuto i **cinquantacinque anni di età** alla data di presentazione della domanda di disoccupazione, la riduzione del 3% scatta dall'**ottavo mese** di fruizione.

Alla NASpI **non trova applicazione** il **prelievo contributivo** previsto dall'art. 26 della legge n. 41/1986.

L'art. 5 disciplina la **durata del trattamento**: esso è previsto per un numero uguale alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni ma nel calcolo non sono previsti i periodi contributivi che hanno già comportato l'erogazione del trattamento di disoccupazione.

(6) V. INPS, circolare 19 gennaio 2025, n. 25, paragrafo 6 «Indennità di disoccupazione NASpI».