

La disciplina della NASPI

Da 1 maggio 2015 la disciplina della disoccupazione involontaria è ricondotta alla NASPI, la nuova assicurazione sociale per l'impiego, rivolta a tutti i lavoratori dipendenti di tipo subordinato.

In che cosa consiste tale sussidio di disoccupazione? Quando e quanto è dovuto?

Si forniscono i seguenti chiarimenti alla luce del Decreto legislativo n.22/2015 e delle circolari dell'Inps n.94 del 12 maggio 2015 e n.142 del 29 luglio 2015 (cfr. fonte www.inps.it; Memento Pratico Ipsoa Ed. 2016).

1) Che cos'è la NASPI? Che durata ha?

La Naspi è l'ammortizzatore sociale, nato per sostituire la precedente assicurazione detta Aspi, destinato alla tutela delle seguenti categorie di prestatori di lavoro:

- lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perso **involontariamente** l'occupazione;
- lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno presentato **le dimissioni per giusta causa**;
- lavoratori che hanno risolto **in via consensuale** il rapporto di lavoro nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

La NASPI spetta anche agli apprendisti, ai soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, ai dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione.

Rimangono esclusi dalla NASPI i lavoratori a tempo indeterminato della Pubblica amministrazione e gli operatori agricoli coperti da altre indennità previste da leggi speciali.

La NASPI ha una durata pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Il periodo massimo di corresponsione è pari a due anni. La NASPI viene corrisposta mensilmente.

2) In caso di dimissioni volontarie spetta la NASPI?

La legge specifica che spetta la NASPI solo in caso di **dimissioni volontarie per giusta causa**.

In relazione all'ipotesi di dimissioni per giusta causa l'Inps con **circolare n. 97/2003** - si è conformata all'orientamento espresso dalla Corte Costituzionale nella **sentenza n.269/2002**. Con tale pronuncia la Corte Costituzionale ha affermato il principio secondo cui sussiste l'ipotesi di dimissioni "per giusta causa" allorché le dimissioni non siano riconducibili alla libera scelta del lavoratore, ma siano indotte da comportamenti altrui, idonei ad integrare la condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro.

Pertanto, il diritto all'indennità di disoccupazione NASPI deve riconoscersi anche ogni qual volta la cessazione del rapporto di lavoro sia avvenuta per giusta causa, e cioè quando si sia verificata una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Con la **circolare Inps n. 163/2003** sono state indicate le fattispecie - riconosciute dalla giurisprudenza - di dimissioni per giusta causa, che di seguito si elencano:

- mancato pagamento della retribuzione;
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- ipotesi di mobbing,
- notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- spostamento del lavoratore da una sede aziendale ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive";
- comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

3) In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro spetta la NASPI?

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dà diritto al riconoscimento della NASPI nei seguenti casi:

- ✓ se intervenuta nell'ambito della **procedura conciliativa** presso la Direzione Territoriale del Lavoro,

secondo le modalità previste all'art. 7 della legge n. 604 del 1966, come sostituito dall'art. 1, comma 40 della Legge 28 giugno 2012 n.92;

- ✓ **nell'ipotesi di licenziamento quando il dipendente abbia accettato l'offerta di conciliazione** prevista dall'art.6 del Decreto legislativo n.23 del 2015, attraverso corresponsione dell'importo economico la cui accettazione comporta l'estinzione del rapporto di lavoro;
- ✓ qualora intervenga a seguito del rifiuto del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda **distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.**

4) In caso di licenziamento per motivi disciplinari spetta la NASPI?

Si. Lo hanno chiarito in modo definitivo il Ministero del Lavoro attraverso interpello n.13 del 24 aprile 2015 e l'Inps attraverso la circolare n.142 del 29 luglio 2015.

In aggiunta alla perdita involontaria dell'occupazione, il lavoratore deve essere in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

5) Quali sono i requisiti per percepire la NASPI?

- ✓ **stato di disoccupazione**
- ✓ almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- ✓ almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Perché sia riconosciuto lo status di disoccupato, con i vantaggi connessi, è inoltre necessario aver reso la Did, la **dichiarazione d'immediata disponibilità all'impiego**: questa, se non è resa direttamente all'Inps, assieme alla domanda Naspi, deve essere resa presso il centro per l'impiego.

Una volta sottoscritta la Did, con la quale si dichiara la disponibilità allo svolgimento di una nuova occupazione e alle attività di formazione, orientamento e riqualificazione, si viene convocati dal proprio centro per l'impiego per firmare il "**patto di servizio**": nel patto è contenuto un **programma** personalizzato, che aiuta il lavoratore non solo nella ricerca di un nuovo impiego, ma anche nell'acquisizione di nuove competenze e nella reintroduzione nel mercato del lavoro.

Il programma contenuto nel patto di servizio deve essere rispettato dal disoccupato, che è obbligato a partecipare a tutte le attività previste dal centro per l'impiego, pena sanzioni che consistono, nei casi più gravi, nella **perdita** dello stato di disoccupazione, oltreché della relativa indennità.

La base di calcolo della NASPI è data dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni di lavoro (comprensiva di elementi continuativi e non continuativi ed anche delle mensilità aggiuntive) divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33. Se la retribuzione mensile è pari o inferiore a 1.195 euro al mese, l'importo dell'assegno sarà pari al 75% della retribuzione stessa. Se la retribuzione media mensile è superiore a 1.195,00 euro, al 75% della retribuzione mensile si dovrà aggiungere il 25% del differenziale

6) Come si calcola la NASPI?

tra la retribuzione mensile e i 1.195 euro.

L'importo della prestazione non può

comunque superare un limite massimo individuato annualmente per legge (per l'anno 2015 pari ad € 1.300,00).

All'indennità mensile si applica una riduzione del 3% per ciascun mese, a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° giorno di prestazione). I periodi di percezione della NASPI sono coperti da contribuzione figurativa, calcolata sulla base delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni (le stesse prese in considerazione per stabilire l'importo dell'indennità).

7) Come si presenta la domanda di disoccupazione?

La domanda deve essere presentata all'INPS per via telematica (è necessario il PIN dispositivo) entro il termine di decadenza di **68 gg. dalla cessazione del rapporto di lavoro**, attraverso i seguenti canali:

✓ WEB: servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;

- ✓ Contact Center integrato INPS – INAIL: n. 803164 gratuito da rete fissa oppure n. 06164164 da rete mobile;
- ✓ Enti di Patronato: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Il termine di decadenza di sessantotto giorni decorre:

- dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro. Qualora nel corso dei sessantotto giorni si verifichi un evento di maternità indennizzabile, il termine rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento e riprende

a decorrere al termine dello stesso per la parte residua. Nell'ipotesi in cui si verifichi un evento di malattia comune indennizzabile o di infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile dall'INAIL, insorto entro i sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, il termine rimane sospeso per la durata dell'evento;

- dalla data di cessazione del periodo di maternità indennizzato, quando questo sia insorto nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio/malattia professionale, quando questi siano insorti nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla data di definizione della vertenza sindacale o dalla data di notifica della sentenza giudiziaria, in caso di controversia;
- dalla data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- dal trentesimo giorno successivo alla data di cessazione per licenziamento per giusta causa.

L'indennità di disoccupazione **NASPI** spetta:

- ✓ **dall'ottavo giorno** successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, **se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno;**
- ✓ **dal giorno successivo** a quello di presentazione della domanda, **nel caso in cui questa sia presentata dopo l'ottavo giorno;**
- ✓ dall'ottavo giorno successivo al termine del periodo di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o preavviso, qualora la domanda sia presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma comunque nei termini di legge;
- ✓ dall'ottavo giorno successivo al licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, qualora sia presentata oltre l'ottavo giorno successivo al licenziamento.

8) Da quando decorre la NASPI?

9) Quando si sospende l'erogazione della NASPI?

La sospensione della prestazione NASPI opera nelle seguenti ipotesi:

- ✓ rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata **non superiore a sei mesi**. La sospensione opera d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie. Al

termine di un periodo di sospensione di durata inferiore o pari a sei mesi l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui l'indennità stessa era stata sospesa (**circ. Inps n.94 del 12/5/2015**);

- ✓ nuova occupazione all'estero, **con contratto di durata non superiore a sei mesi**, sia che si tratti di paesi appartenenti all'UE, sia che si tratti di paesi extracomunitari;
- ✓ **omessa comunicazione all'INPS** del reddito annuo presunto, entro un mese dall'inizio della nuova attività di lavoro subordinato non superiore in durata a sei mesi.

10) Quando decade la NASPI?

La decadenza dall'indennità NASPI si verifica nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività di lavoro subordinato senza che si sia provveduto alla comunicazione all'INPS del reddito presunto derivante da detta attività entro il termine perentorio di un mese dall'inizio dell'attività;
- c) mancata comunicazione, entro un mese dalla domanda di NASPI, del reddito derivante da altro rapporto di lavoro part time, nei casi di cessazione di almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale, che ha dato diritto alla NASPI;
- d) inizio di attività lavorativa in forma autonoma senza che si sia provveduto alla comunicazione del reddito presunto entro un mese dall'avvio dell'attività;
- e) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- f) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, se non si opta per l'indennità NASPI;
- g) rifiuto di partecipare ad iniziative di politica attiva proposte dai Servizi per l'impiego o nel caso di non accettazione di offerta di lavoro congrua da prestarsi entro 50 km dalla residenza o in luoghi raggiungibili entro 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.