

NASPI E DECORRENZA: UN SISTEMA CHE HA BISOGNO DI COERENZA

DI NOEMI SECCI CONSULENTA DEL LAVORO IN MILANO

“

E non è necessario perdersi
in astruse strategie,
tu lo sai, può ancora vincere
chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

Un *differimento privo di base normativa continua a penalizzare i lavoratori licenziati, creando vuoti di tutela e incertezze applicative: un chiarimento di prassi potrebbe restituire coerenza al sistema senza interventi legislativi.*

La decorrenza della NASPI rappresenta uno degli snodi più delicati dell'intero impianto dell'indennità di **disoccupazione**, poiché incide direttamente sulla continuità della tutela previdenziale in caso di perdita del lavoro. La NASPI infatti, per sua natura, è una prestazione destinata a coprire situazioni di disoccupazione involontaria, come chiaramente previsto dall'art. 1 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, e **non svolge una funzione sanzionatoria** nei confronti del lavoratore.

Nonostante ciò, il sistema continua a presentare differimenti temporali della decorrenza che appaiono sempre meno coerenti con l'attuale assetto normativo e con la finalità assicurativo-sociale dell'istituto. In particolare, il **differimento di 30 giorni** previsto nei casi di licenziamento disciplinare costituisce una sopravvivenza normativa di difficile giustificazione, che determina periodi di scopertura previdenziale non collegati né a un comportamento volontario del lavoratore né a un'esigenza di coordinamento con altri istituti.

La presente **proposta** intende evidenziare come tale differimento, oltre a poggiare su un fondamento normativo risalente e ormai fuori contesto, produca effetti applicativi distorsivi, soprattutto in relazione alla prassi Inps che tende ad estenderlo anche a fattispecie per le

quali non è mai stato espressamente previsto, come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Ne consegue l'esigenza di un intervento di prassi che restituisca certezza, coerenza e proporzionalità alla disciplina della decorrenza della NASPI.

I TRATTI ESSENZIALI DELLA NASPI E LA DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE

La NASPI è disciplinata dal D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, adottato in attuazione della Legge delega n. 183/2014, ed è riconosciuta ai lavoratori che **perdonano involontariamente l'occupazione** e che risultano in possesso dei requisiti assicurativi e contributivi previsti dalla normativa.

In sintesi, l'accesso alla prestazione presuppone:

- lo stato di disoccupazione involontaria;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione. Il requisito, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale nei 12 mesi precedenti, deve essere verificato nel periodo intercorrente tra tale evento e quello avvenuto, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, che dia diritto a richiedere la NASPI (art. 1 co.171 della L. n. 207/2024, circ. Inps 15.1.2025, n. 3).

STATO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

Per quanto riguarda lo **stato di disoccupazione involontaria**, indispensabile per il diritto alla NASPI, l'art. 19 del D.lgs. 14.9.2015, n. 150 definisce disoccupati i lavoratori:

- privi di impiego, o il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponda a un'im-

posta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR;

- che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità (Dichiarazione di Immediata Disponibilità, c.d. "DID") allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. Dal 24 novembre 2024 tutti i cittadini beneficiari di NASPI e DIS-COLL sono iscritti d'ufficio al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), la piattaforma digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, gestita da Inps. In particolare, entro 15 giorni dalla data in cui inizia a fruire della NASPI, il beneficiario è tenuto ad accedere al SIISL e sottoscrivere il Patto di attivazione digitale (PAD). Per la sottoscrizione del PAD è necessario compilare il proprio curriculum e la DID.

Per quanto concerne la causale di cessazione del rapporto di lavoro, lo stato di disoccupazione, quindi il diritto alla NASPI, presuppone la **cessazione involontaria dell'impiego**.

Pertanto, l'indennità spetta nelle seguenti ipotesi:

- licenziamento per giustificato motivo soggettivo, oggettivo o per giusta causa;
- dimissioni per giusta causa o rassegnate da neo genitori nel periodo tutelato (Circ. Inps 20.3.2023, n. 32);
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: o in sede protetta (art. 7 della L. n. 604/66); o in seguito al rifiuto, da parte 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 (circ. Inps 29.7.2015, n. 142);
- accettazione della "conciliazione volontaria agevolata", per i lavoratori impiegati con contratto a tutele crescenti (art. 6 del D.lgs. n. 23/2015);
- scadenza del contratto a termine.

In base a quanto esposto, non vi è dubbio che

sia il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**, che il **licenziamento per giusta causa**, rappresentino una **causale di cessazione involontaria dell'impiego**.

DECORRENZA DELLA NASPI

La domanda di NASPI, nella generalità dei casi, deve essere presentata all'Inps in via telematica entro il termine di decadenza di **68 giorni dalla cessazione** del rapporto di lavoro (eccezioni specifiche sono previste in ipotesi particolari, come maternità e malattia).

La NASPI, di regola, decorre dall'**8° giorno successivo alla cessazione** del rapporto, se la domanda è presentata entro tale termine; in caso di presentazione successiva, decorra dal giorno successivo alla domanda.

La circolare Inps n. 94/2015 ha tuttavia individuato specifiche ipotesi di **differimento della decorrenza**: specificamente, nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa, questa è infatti spostata al **30° giorno successivo alla cessazione**. Tal previsione non è contenuta nel D.lgs. n. 22/2015, ma si rifa a precedenti prassi dell'Istituto (ad es. circolare Inps n. 86/1983) che richiamano il R.D.L. n. 1827/1935. In particolare, l'art. 76 di tale datato decreto prevede la riduzione di 30 giorni dell'indennità di disoccupazione in rapporto a diverse causali di cessazione, tra cui anche il **"licenziamento in tronco"**.

È proprio su questa previsione, sulla sua estensione applicativa e sulla sua perdurante compatibilità con il sistema NASPI che si innesta la **proposta di intervento** illustrata nei paragrafi che seguono.

L'applicazione concreta della regola presenta infatti profili di incoerenza sistemica e applicativa, che rendono auspicabile un **intervento chiarificatore di prassi**.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO: UNO SLITTAMENTO MAI PREVISTO DALLA NORMA

In primo luogo, occorre chiarire la differenza tra il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo:

- il **licenziamento per giusta causa** (art. ➤

2119 c.c.) si intende determinato da una trasgressione o una inadempienza da parte del lavoratore talmente grave da compromettere il rapporto di fiducia instauratosi con il datore; in questa ipotesi si può assistere ad una cessazione senza preavviso;

- il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** è invece determinato, ugualmente, da una condotta del lavoratore, ma non così grave da giustificare un'immediata interruzione del rapporto.

In argomento, si sottolinea che **nessuna disposizione legislativa né alcuna fonte di prassi** espressa preveda il differimento di 30 giorni della NASPI in caso di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo**. Tuttavia, sul piano pratico accade molto spesso che l'Inps liquidi la NASPI con slittamento di 30 giorni anche nelle ipotesi di cessazione per giustificato motivo soggettivo.

CAUSALE DEL LICENZIAMENTO: LE PROBLEMATICHE OPERATIVE

Il problema dello slittamento della NASPI anche nelle cessazioni per GMS nasce sul piano operativo:

- nel modello di comunicazione **Unilav cessazione**, le fattispecie risultano correttamente distinte (LB per licenziamento per giustificato motivo soggettivo, LG in caso di licenziamento per giusta causa);
- nei **flussi Uniemens**, invece, la causale utilizzata per il licenziamento per giusta causa e per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è la medesima, 1D; peraltro, il c.d. ticket NASPI, ossia il contributo finalizzato a finanziare l'indennità di disoccupazione, è dovuto in entrambe le fattispecie.

Questa sovrapposizione tecnica induce l'Inps, nell'operatività, ad applicare automaticamente lo slittamento di 30 giorni anche al giustificato motivo soggettivo, pur in assenza di una base normativa o amministrativa che lo giustifichi.

Ne deriva un effetto distorsivo, che può essere superato senza interventi legislativi, mediante un semplice **chiarimento di prassi** che affer-

mi espressamente la non applicabilità del differimento al licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

UNA SANZIONE SENZA FUNZIONE: LA PERDITA INVOLONTARIA DELL'OCCUPAZIONE

Il secondo profilo critico riguarda la *ratio* stessa del **differimento di 30 giorni** nei casi di giusta causa.

La NASPI, come osservato, spetta esclusivamente in presenza di **perdita involontaria dell'occupazione**: se il licenziamento per giusta causa fosse qualificabile come perdita volontaria del lavoro, la prestazione non spetterebbe affatto. Tanto è vero che, per giustificare la mancata spettanza della NASPI in caso di cessazione del rapporto per assenze ingiustificate prolungate, la fattispecie è stata ricondotta alle **dimissioni volontarie**: si parla infatti di dimissioni per fatti concludenti (art. 19, L. n. 203/2024).

La giusta causa di licenziamento, al contrario, dà luogo al riconoscimento della NASPI, in quanto la **volontà della cessazione** è riconducibile al datore di lavoro: pertanto, tale fattispecie rientra a pieno titolo nella **perdita involontaria dell'impiego**.

In questo contesto, il **differimento di 30 giorni** si traduce in una penalizzazione priva di funzione previdenziale, che lascia il lavoratore totalmente scoperto per un mese, senza contribuzione figurativa e senza tutela economica.

UN FONDAMENTO NORMATIVO SUPERATO

La disciplina del differimento affonda le sue radici in una normativa risalente, elaborata in un contesto storico e ordinamentale profondamente diverso.

L'art. 76 del R.D.L. n. 1827/1935 è stato infatti concepito in un sistema di assicurazione contro la disoccupazione anteriore alla NASPI, caratterizzato da **logiche sanzionatorie** oggi incompatibili con l'attuale impostazione assicurativo-sociale.

La stessa circolare Inps n. 94/2015 si limita a ribadire l'esistenza del differimento, senza offrire una motivazione coerente con l'attuale ➤

assetto della tutela contro la disoccupazione.

EFFETTI DISTORSIVI E UTILIZZI PRETESTUOSI

Non può essere ignorato, inoltre, che nella prassi non sono rari i casi in cui il licenziamento per giusta causa viene utilizzato in modo strumentale dal datore di lavoro, soprattutto al fine di **non retribuire il mancato preavviso** e non incidere su determinate soglie rilevanti per l'accesso a incentivi contributivi o agevolazioni occupazionali.

In tali ipotesi, il differimento della NASPI finisce per colpire esclusivamente il lavoratore, senza sanzionare in alcun modo la condotta datoriale, accentuando l'iniquità del sistema.

LA PROPOSTA: UN CHIARIMENTO DI PRASSI PER SUPERARE IL DIFFERIMENTO

Alla luce delle criticità evidenziate, appare au-

spicabile un intervento di prassi dell'Inps, mediante circolare o messaggio, che persegua un duplice obiettivo:

- chiarire espressamente che il licenziamento per giustificato motivo soggettivo non comporta alcun differimento della decorrenza della NASPI, superando le distorsioni applicative generate dall'identità della causale Uniemens;
- sancire la disapplicazione dell'art. 76 del R.D.L. n. 1827/1935 in relazione alla NASPI, con conseguente eliminazione dello slittamento di 30 giorni anche per il licenziamento per giusta causa, rettificando quanto affermato dalla circolare Inps n. 94/2015.

Un simile intervento consentirebbe di **riallineare la disciplina della decorrenza della NASPI ai principi di involontarietà della perdita del lavoro e di adeguatezza della tutela previdenziale**, senza necessità di modifiche legislative.