

Naspi, nuovi chiarimenti dall'Inps

L' *Inps* , con la **circolare n. 142 del 29 Luglio 2015** , ha fornito alcuni importanti chiarimenti concernenti la fruizione della *NASpl* , integrativi di quanto già affermato con la circolare n. 94/2015.

.....

Questi , sinteticamente , sono gli aspetti più importanti affrontati dalla circolare , con di seguito un'analisi , più nel dettaglio , di ciascun argomento :

- ***Rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento***
Effetti sull'indennità *NASpl* : ipotesi di decadenza o meno dalla prestazione
- ***Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione***
Con la circolare viene preso atto dei contenuti dell'interpello n. 13/2015 della Direzione Generale per l' Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro secondo il quale hanno diritto alla *NASpl* sia i lavoratori che hanno accettato l'offerta di conciliazione ex art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 che quelli che hanno subito un licenziamento di natura disciplinare.
- ***Meccanismo di neutralizzazione***
I periodi di aspettativa sindacale, quelli di *CIG* in deroga a zero ore e quelli di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati con l'Italia, vanno considerati come neutri. Ciò, nella sostanza, comporta un ampliamento del quadriennio entro il quale ricercare la contribuzione utile per la nuova indennità.
- ***Domanda di indennità di mobilità o di indennità di disoccupazione NASpl***
Riguardo alla possibilità per il lavoratore di optare tra la prestazione di mobilità e la prestazione di disoccupazione *NASpl* , l'*Inps* fornisce alcune precisazioni in ordine alla diversità delle due prestazioni con riferimento alla contribuzione versata dal datore di lavoro, ai requisiti di accesso, alla durata, alla misura ed alle tipologie di agevolazioni.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- **Lavoro accessorio e NASpl**

La circolare ha fornito chiarimenti relativi al lavoro accessorio precisando che fino ad un massimo di 3.000 euro netti corrisposti con i voucher la NASpl non subisce alcuna decurtazione. Qualora questi compensi raggiungano la soglia dei 7.000 euro netti l'indennità di disoccupazione corrisposta subisce una decurtazione.

- **NASpl e lavoro intermittente**

Anche sul lavoro intermittente vengono fornite precisazioni: se il lavoratore gode (cosa rara) della indennità di disponibilità mantiene il trattamento NASpl se la somma tra i compensi e il trattamento di sostegno non supera gli 8.000 euro. Se il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata la NASpl resta sospesa per le giornate di effettiva occupazione. Resta ferma la cumulabilità se il reddito complessivo non supera gli 8.000 euro e il lavoratore mantiene lo status di disoccupato.

- **Precisazioni alla circolare INPS n. 180 del 2014 : copertura Naspi se non c'è pensione**

I lavoratori che conseguono i requisiti per il trattamento pensionistico ma non percepiscono l'assegno, in conseguenza della mancata apertura della cosiddetta finestra di accesso, potranno beneficiare delle indennità Aspi, mini Aspi e Naspi fino alla data di effettiva corresponsione della pensione.

Lo stesso dicasi per coloro che, avendo esercitato una facoltà prevista dalla legge (ad esempio la totalizzazione), perfezionano il diritto a pensione in un momento antecedente all'esercizio della facoltà, ma ottengono l'assegno successivamente alla scelta effettuata.

Ciò non è previsto invece, per le indennità Aspi, mini Aspi e Naspi, la cui erogazione avrebbe avuto inizio dopo la decorrenza della prestazione pensionistica di vecchiaia o di anzianità (data di apertura della cosiddetta finestra di accesso).

Qui di seguito i suddetti punti nel dettaglio:

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Effetti sull'indennità NASpl in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore

Trasferimento del lavoratore

In ordine al requisito di accesso alla tutela, la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici – non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

Rifiuto alle proposte di lavoro

- In ordine al mantenimento della prestazione, il rifiuto da parte del lavoratore di partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua **non costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione** laddove le attività lavorative, di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo che dista oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.
- Viceversa il rifiuto alla partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua in un luogo che dista entro 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente entro 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, **costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione, con decorrenza dal verificarsi dell'evento interruttivo che la determina.**

Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n.23 del 2015 e licenziamento disciplinare

L' art.6 del d.lgs. 23/2015 , stabilisce che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento.

Con l' interpello n. 13/2015 (del quale Vi abbiamo dato conto lo scorso mese di Aprile , ndr.) è stato chiarito che l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

Nel medesimo interpello è stato altresì chiarito che anche la nuova indennità di disoccupazione NASpl può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria in quanto la misura sanzionatoria del licenziamento non risulta conseguenza automatica dell'illecito disciplinare ma è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale.

In definitiva l'indennità NASpl può essere riconosciuta sia ai lavoratori che accettano l'offerta economica del datore di lavoro di cui all'art.6 del D.lgs. n.23 del 2015, sia a quelli licenziati per motivi disciplinari.

***Requisito contributivo
(almeno tredici settimane di contribuzione contro la
disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo
di disoccupazione)***

Meccanismo di neutralizzazione

Con riferimento alla individuazione del quadriennio per la ricerca del requisito contributivo richiesto, unitamente agli altri requisiti legislativamente previsti, si precisa quanto segue.

- In presenza di una pluralità di periodi neutri - cioè periodi non utili ai fini della ricerca del requisito contributivo e lavorativo - che si susseguono si richiede che almeno il primo evento neutro cominci o sia in corso nel quadriennio di osservazione ai fini della ricerca del requisito contributivo.

Il predetto quadriennio viene così ampliato in misura pari alla durata dell'evento neutro.

- Se nel quadriennio così ampliato “si rinviene” un ulteriore evento neutro, il quadriennio dovrà essere ulteriormente ampliato in misura pari alla durata dell'evento rinvenuto.

Il procedimento di ampliamento si protrae fino alla ricostruzione del periodo di osservazione di 48 mesi (quadriennio) al netto degli eventi neutri.

Si chiarisce ad ogni buon conto che i periodi di inoccupazione o disoccupazione non danno luogo a neutralizzazioni ed a conseguenti ulteriori ampliamenti del quadriennio; tuttavia non determinano, di per sé, interruzione della ricostruzione del quadriennio di osservazione.

Esempio:

Quadriennio dal 15.5.2015 al 15.5.2011, CIG a zero ore per 30 mesi dal 31.5.2011 al 1.12.2008, malattia non integrata dal 20 ottobre al 25 novembre 2008: il requisito contributivo, per effetto dei predetti eventi che determinano l'ampliamento del quadriennio, deve essere ricercato entro l'8.10.2008. Il quadriennio di osservazione sarà pertanto 15.5.2015 - 08.10.2008.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Qualora all'interno di detto quadriennio (15.05.2015 – 08.10.2008) si rinvenga un evento interruttivo del rapporto assicurativo (es. inoccupazione) che non si esaurisca entro detto quadriennio ma risalga, a ritroso, a data precedente estendendosi ad esempio dal 31.12.2008 al 20.09.2008, il suddetto evento non comporta ulteriore ampliamento del quadriennio: la retrodatazione del quadriennio si estenderà sempre fino all'8.10.2008. Il periodo dell'evento interruttivo del rapporto assicurativo non è, infatti, da considerare neutro e non comporta quindi ampliamento del periodo di osservazione (quadriennio) ma è utile alla ricostruzione del quadriennio. In concreto ovviamente, nell'esempio riportato, l'ultima contribuzione utilizzabile ai fini della verifica della sussistenza del requisito contributivo sarà quella presente fino al 1 gennaio 2009.

Neutralizzazione aspettativa sindacale ex art. 31 della Legge n. 300 del 1970

L'art. 31 della legge n.300 del 1970 dispone espressamente che i periodi durante i quali i lavoratori sono collocati in aspettativa non retribuita in quanto chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali sono considerati utili ai fini del diritto e della misura delle pensioni.

In considerazione dell'esplicito richiamo della norma in questione alla sola tutela pensionistica ed in relazione all'orientamento della giurisprudenza della Corte di Cassazione - espresso in alcune pronunce rese in materia di trattamenti previdenziali non pensionistici, nelle quali essa ha affermato che se non vi sono disposizioni specifiche che prevedono il periodo di aspettativa per motivi politici e sindacali come utile figurativamente ai fini delle predette prestazioni – i periodi di aspettativa di cui al citato art. 31 coperti da contribuzione figurativa, non sono utili ai fini del perfezionamento del requisito contributivo per l'accesso alla prestazione NASpl.

Tuttavia, i suddetti periodi - seppure non utili per il perfezionamento del requisito contributivo - **possono essere considerati "neutri" con un corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.**

Ciò in analogia a quanto previsto per l'indennità di mobilità rispetto alla quale, per il perfezionamento del requisito di sei mesi "di lavoro effettivamente prestato", i periodi di aspettativa di cui all'art. 31 della Legge n.300 del 1970 sono considerati "neutri".

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Neutralizzazione dei periodi di CIG in deroga

Ai fini della determinazione del “quadriennio” per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l’accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro si osserva che, **anche i periodi di CIG in deroga con sospensione dell’attività a zero ore – vista l’analogia di detta prestazione previdenziale di sostegno al reddito con la CIG ordinaria e straordinaria – sono da considerarsi “neutri” con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.**

Neutralizzazione dei periodi di lavoro all’estero in Paesi non convenzionati

Ai fini della determinazione del “quadriennio” per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l’accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, si precisa che **i periodi di lavoro all’estero - in Stati con i quali l’Italia non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali in materia di assicurazione contro la disoccupazione - sono da considerarsi “neutri” con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.**

Domanda di indennità di mobilità o di indennità di disoccupazione NASpl

A seguito dei quesiti pervenuti dalle strutture territoriali circa la possibilità per il lavoratore di optare tra la prestazione di mobilità e la prestazione di disoccupazione NASpl, si confrontano in un'utile schema riassuntivo le diversità delle due prestazioni con riferimento alla contribuzione versata dal datore di lavoro, ai requisiti di accesso, alla durata, alla misura ed alle tipologie di agevolazioni.

	NASpl	Mobilità
Aspetti contributivi	Il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva ordinaria ASpl dell'1,61% (1,31% + 0,30%), a favore dei lavoratori per i quali è prevista l'assicurazione contro la disoccupazione.	Sono tenute al versamento del contributo dello 0,30 le aziende inquadrare, ai fini contributivi, nei settori economico–produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale.
Requisiti di accesso	E' rivolta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione a seguito di licenziamento individuale, licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n.23 del 2015, dimissioni per giusta causa (individuate dalla giurisprudenza), nonché risoluzione consensuale	E' rivolta ai lavoratori licenziati a seguito di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n.223 del 1991 da aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e appartenenti a particolari settori economico-produttivi.

	(esclusivamente se avvenuta secondo la procedura di cui all'art. 7, L. 604/1966).	
	Per la prestazione di disoccupazione NASpl si richiede, oltre allo stato di disoccupazione involontario, la presenza di almeno tredici settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione dal lavoro, nonché la presenza di almeno trenta giornate di effettivo lavoro nei dodici mesi precedenti la cessazione dal lavoro.	Per l'accesso alla indennità di mobilità, oltre all'iscrizione nelle liste di mobilità, i lavoratori licenziati devono avere la qualifica di operai, impiegati e quadri e un'anzianità aziendale di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come disciplinato dall'art. 16, comma 1 della legge n.223 del 1991.
Durata	L'indennità NASpl è pari alla metà delle settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione dal lavoro, risultando pertanto strettamente legata all'anzianità contributiva del lavoratore.	E' commisurata all'età anagrafica del lavoratore al momento del licenziamento nonché all'area geografica di ubicazione dell'azienda interessata dalla procedura di licenziamento collettivo. A tal proposito, si precisa che l'art. 2, comma 46 della legge n.92 del 2012 ha introdotto un regime transitorio della durata dell'indennità di mobilità per cui si dovrà applicare una graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità secondo quanto meglio specificato nella

		<p>circolare n.2 del 2013 . ai sensi dell'art. 7, comma 4 l'indennità di mobilità non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4 della legge n.223 del 1991</p>
<p>Misura</p>	<p>L'indennità mensile NASpl è pari al 75% della retribuzione media mensile nei casi in cui tale retribuzione sia pari o inferiore ad un importo stabilito che per l'anno 2015 è di € 1.195; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore all'importo stabilito, l'indennità NASpl è pari al 75% di detto importo incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione media mensile e il predetto importo stabilito. All'indennità mensile si applica una riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione. L'indennità NASpl non può superare un importo massimo mensile stabilito dalla legge, che per il 2015 è pari a € 1.300 lorde</p>	<p>È pari al trattamento straordinario di integrazione salariale che il lavoratore avrebbe percepito nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, nei limiti dei "massimali", previsti per le due fasce di retribuzione percepita prima del licenziamento e adeguati annualmente. Pertanto, detto importo, verrà corrisposto nella misura del cento per cento per i primi 12 mesi e dell'ottanta per cento a decorrere dal tredicesimo fino al termine della prestazione.</p>

<p>Agevolazioni alle assunzioni</p>	<p>Per i percettori delle prestazioni di disoccupazione ASpl, mini-ASpl e NASpl, l'art. 2, comma 10 bis della legge n.92 del 2012 prevede che, al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della prestazione di disoccupazione, è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.</p>	<p>Per i destinatari dell'indennità di mobilità, al datore di lavoro è concesso uno sgravio sulla quota di contribuzione, pari a quella dovuta per gli apprendisti, per una durata massima di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato (art. 25, comma 9, della legge n.223 del 1991); - 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato, anche attraverso più contratti di lavoro. Se nel corso del rapporto, lo stesso è trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi (articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991). <p>L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica solo qualora il lavoratore assunto sia anche beneficiario della prestazione.</p>
-------------------------------------	---	---

Posto quanto sopra, nell'ipotesi di licenziamento collettivo a seguito di procedura di cui agli

artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991, il lavoratore che abbia presentato apposita domanda di indennità di mobilità accede esclusivamente alla indennità di mobilità, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti; pertanto, sussistendo i requisiti di accesso a tale prestazione, il lavoratore non ha facoltà di optare tra l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione NASpl.

Al fine, comunque, di agevolare l'interessato a presentare correttamente la domanda della prestazione di mobilità o di NASpl si procederà ad inserire nella procedura informatica di presentazione della domanda di NASpl un avviso con il quale si porta a conoscenza dell'utente/lavoratore che se la cessazione del proprio rapporto di lavoro è avvenuta a seguito di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991, occorre presentare esclusivamente domanda di indennità di mobilità.

Al riguardo si richiama tuttavia il messaggio INPS n.1644 del 2015 nel quale è stato chiarito che, **nel caso di reiezione delle domande di indennità di mobilità, sarà cura degli operatori della struttura territoriale inserire – in calce alla comunicazione di reiezione e della relativa motivazione - una nota con la quale si chiede al lavoratore di manifestare espressamente la volontà di trasformare la iniziale domanda di indennità di mobilità in domanda di indennità di disoccupazione.**

A tal fine si precisa che il lavoratore dovrà manifestare la predetta scelta entro il termine di 30 giorni dalla data di ricezione della comunicazione in argomento. In tale ipotesi, ai fini della decorrenza della prestazione di disoccupazione, si terrà in considerazione l'originaria domanda di indennità di mobilità, successivamente "trasformata" in domanda di disoccupazione.

Inoltre, nella procedura informatica di presentazione della domanda di indennità di mobilità si procederà ad inserire l'avviso con il quale si porta a conoscenza dell'interessato che **l'indennità di mobilità deve essere richiesta solo se la cessazione del proprio rapporto di lavoro sia avvenuta a seguito di procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991 e che in tutti gli altri casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro occorre presentare domanda di indennità di disoccupazione NASpl.**

Effetti del lavoro accessorio sull'indennità NASpl

Alla luce della disciplina prevista dall' art. 48 del d.lgs. n. 81 del 2015 e delle disposizioni di cui al d.lgs. n.22 del 2015 che prevedono la cumulabilità della prestazione NASpl con i redditi derivanti da attività lavorativa, si precisa che **l'indennità NASpl è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 per anno civile.**

Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione NASpl sarà ridotta di un importo pari all'80 per cento del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Il beneficiario dell'indennità NASpl è tenuto a comunicare all'INPS entro un mese rispettivamente dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di NASpl, il compenso derivante dalla predetta attività.

Effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpl

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13-18 del richiamato d.lgs. 15 giugno 2015, n.81, costituisce un contratto di lavoro dipendente che può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Tale contratto può assumere una delle seguenti tipologie:

1. lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità;
2. lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

Tipologia 1

Alla luce delle vigenti disposizioni sia in materia di indennità di disoccupazione ASpl che della nuova indennità NASpl, nell'ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro

subordinato è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

Pertanto, **anche nell'ipotesi in esame di rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e obbligo di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo – comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di disoccupazione.**

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

Tipologia 2

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpl si rioccupi con contratto di lavoro intermittente di cui alla seconda tipologia e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpl resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Tuttavia, **anche per tale tipologia di lavoro intermittente, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n.22 del 2015, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.**

Pertanto, laddove il percettore di NASpl intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'Istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo

che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpl, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Stante quanto sopra, **si sottolinea che nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato di cui al pt.2 e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione.**

I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)