

NASpl e compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa subordinata

L' INPS, con il messaggio n. 1162 del 16 marzo 2018, ha fornito chiarimenti in merito ad alcuni particolari aspetti connessi all'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl e/o alla sua compatibilità in caso di titolarità di rapporto di lavoro intermittente o nelle ipotesi di rioccupazione come OTD in agricoltura.

.....

L'istituto previdenziale ha pubblicato il messaggio in oggetto a seguito di richieste di chiarimenti in merito ad alcuni particolari aspetti connessi all'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl e/o alla sua compatibilità in caso di titolarità di rapporto di lavoro intermittente o nelle ipotesi di rioccupazione come OTD in agricoltura.

L'Inps ricorda, preliminarmente, che la compatibilità dell'indennità di disoccupazione NASpl con il rapporto di lavoro subordinato è disciplinata dall'articolo 9 del D.Lgs. n. 22 del 2015, così come illustrato nella circolare n. 94/2015, nell'ambito della quale, sulla base del reddito annuo percepito dal lavoratore e della durata del rapporto di lavoro, sono stati declinati gli istituti della sospensione, del cumulo e della decadenza.

Qui di seguito Vi forniamo le principali indicazioni.

Richiesta di NASpl da parte di un lavoratore che, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, risulti titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente con indennità di disponibilità o senza indennità di disponibilità

- ✓ *Il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato che può assumere le seguenti due forme:*
 - *con obbligo di risposta alla chiamata: il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore e, in cambio, ha diritto a un'indennità di disponibilità mensile, oltre alla retribuzione riferita alle ore di lavoro effettivamente svolte;*
 - *senza obbligo di risposta alla chiamata: il lavoratore non è vincolato a rispondere alla chiamata e non ha, pertanto, diritto alla indennità di disponibilità.*

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini

Va, peraltro, osservato che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 4, del D.lgs. n. 81 del 2015, nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

L'istituto previdenziale, ricordando quanto già precisato con la circolare n. 142/2015, ha precisato che rivestendo il contratto di lavoro intermittente natura subordinata, la richiesta di accesso all'indennità di disoccupazione NASpl può essere accolta con queste modalità:

- nell'ipotesi in cui il lavoratore – **titolare di un rapporto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta e, quindi, con indennità di disponibilità** – faccia richiesta di NASpl a seguito della cessazione del contratto di lavoro subordinato di tipo non intermittente, la domanda può essere accolta, ricorrendo i requisiti previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 22 del 2015, a condizione che il lavoratore stesso comunichi all'INPS, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente, comprensivo della indennità di disponibilità.
In tale ipotesi trova applicazione esclusivamente l'istituto del cumulo della prestazione con il suddetto reddito complessivo, che non deve essere superiore al limite annuo di € 8.000, e la prestazione NASpl verrà corrisposta nella misura e secondo le modalità di cui agli articoli 9, comma 2, e 10 del D.Lgs. n. 22 del 2015. Qualora il lavoratore non comunichi il reddito, ovvero il medesimo sia superiore al limite annuo di € 8.000, troverà applicazione l'istituto della decadenza dalla prestazione.
- nell'ipotesi in cui il lavoratore – **titolare di un rapporto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta e, quindi, senza indennità di disponibilità** – faccia richiesta di NASpl a seguito della cessazione del contratto di lavoro subordinato di tipo non intermittente, la domanda può essere accolta ricorrendo i requisiti previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 22 del 2015.
In tale ipotesi, tuttavia, se il contratto di lavoro intermittente è di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l'istituto della sospensione della prestazione NASpl per i soli giorni di effettiva chiamata.
In alternativa, il percettore di Naspi può cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività.
Nell'ulteriore ipotesi in cui il rapporto di lavoro intermittente sia di durata superiore a sei mesi, è applicabile l'istituto del cumulo alle condizioni di cui sopra.

Lavoratore che, dopo aver richiesto la NASpl al termine di un contratto stagionale, viene riassunto dallo stesso datore di lavoro con contratto di lavoro intermittente – con reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione – per le sole giornate in cui risulti necessario ricorrere a ulteriore manodopera

In detta ipotesi non trova applicazione l'istituto del cumulo della prestazione NASpl con il reddito derivante da lavoro intermittente in quanto la condizione richiesta dall'articolo, 9 comma 2, del D.Lgs. n. 22 del 2015 è che il nuovo datore di lavoro sia diverso dal datore di lavoro per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl.

Qualora, pertanto, il contratto di lavoro intermittente sia di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l'istituto della sospensione della prestazione. In particolare, laddove il rapporto di lavoro intermittente sia con obbligo di risposta alla chiamata, e quindi con indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa per il periodo di durata del rapporto. Qualora invece il rapporto di lavoro intermittente sia senza obbligo di risposta alla chiamata, e quindi senza indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Compatibilità della NASpl con il rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente, inizialmente inferiore a sei mesi che, a seguito di proroga, superi il limite semestrale

In applicazione del principio generale di cui al citato articolo 9 del D.Lgs n. 22 del 2015, nei confronti del lavoratore che, durante il periodo di percezione dell'indennità, instauri un rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente, di durata fino a sei mesi, la prestazione viene sospesa d'ufficio, per la durata del rapporto di lavoro.

Si precisa che nel caso di rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente con obbligo di risposta e indennità di disponibilità, la sospensione opera per tutta la durata del rapporto di lavoro; nel caso di rapporto di lavoro di tipo intermittente senza obbligo di risposta e senza indennità di disponibilità, la sospensione opera per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Qualora la durata del rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente, a seguito di proroga del contratto, ecceda il semestre, opera la decadenza dalla prestazione a decorrere dalla data della proroga.

Percettore di NASpl che si rioccupi a tempo determinato come OTD in agricoltura

Tale fattispecie rientra nell'ambito della disciplina generale prevista dall'articolo 9 del D.Lgs n. 22 del 2015.

Laddove la durata del nuovo rapporto di lavoro subordinato come OTD non superi i sei mesi, l'indennità è sospesa d'ufficio, a prescindere dal reddito che l'interessato ricava dall'attività svolta. Ai fini della determinazione del periodo di sospensione, in linea con quanto previsto per istituti analoghi dalla prassi consolidata e avuto riguardo alla previsione contenuta all'ultimo periodo del comma 1 del citato articolo 9 del D.Lgs n. 22 del 2015, vanno considerate le sole giornate di effettivo lavoro in agricoltura.

Nel caso in cui la nuova occupazione come OTD abbia una durata superiore a sei mesi e dalla stessa il percettore NASpl ricavi un reddito inferiore a quello minimo escluso da imposizione, si richiamano le indicazioni contenute al punto 2.10. a.2 della circolare n. 94 del 2015 che, in conformità al disposto normativo, illustrano i criteri e le condizioni per la cumulabilità della prestazione.

Nel caso, infine, in cui la nuova occupazione come OTD abbia una durata superiore a sei mesi e dalla stessa il percettore NASpl ricavi un reddito superiore a quello minimo escluso da imposizione, si richiamano le indicazioni contenute al punto 2.10. a.1 della circolare n. 94 del 2015 che, in conformità al disposto normativo, prevedono la decadenza dalla prestazione NASpl.

Percettore di NASpl che si rioccupi con contratti di lavoro a tempo determinato che si susseguono senza soluzione di continuità con lo stesso o diverso datore di lavoro

Si conferma che l'istituto della sospensione della prestazione NASpl, di cui all'articolo 9, comma 1, del D.Lgs n. 22 del 2015, non può superare il limite di sei mesi.

In considerazione di quanto sopra, in presenza di rioccupazione con rapporti di lavoro che si susseguono nel tempo senza soluzione di continuità per periodi singolarmente non superiori a sei mesi, ma la cui somma superi detto limite, si verifica la decadenza dalla prestazione di disoccupazione NASpl per superamento del semestre previsto dalla norma.