

# Ulteriori chiarimenti Inps sulla NASpI

13 maggio 2015 da [RSS TeleConsul Editore S.p.A.](#)



Si forniscono chiarimenti sulla NASpI, la nuova indennità mensile di disoccupazione che sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

In particolare, sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti, gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.

Le disposizioni relative alla NASpI non si applicano ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni, agli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

La categoria dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione sono invece destinatari di una specifica e distinta tutela denominata DIS-COLL introdotta in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015.

La nuova indennità è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;

- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'indennità è rapportata ad una nuova base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta nella predetta dichiarazione mensile uni-emens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.

Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, l'Istituto precisa che il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30. Ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in uni-emens settimane di tipo "X" o "2).

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro mensili, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° della prestazione).

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata.

Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (WEB, Enti di Patronato o Contact center).

In particolare, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda decorre dalle date di seguito individuate:

- data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Nel caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari

alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua (Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/05/2015 – inizio maternità 01/07/2015 fine periodo di maternità 01/12/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 2° dicembre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade l'8 gennaio 2016).

Nel caso di evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua (Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/07/2015 – inizio malattia o infortunio sul lavoro/malattia professionale 1/09/2015 fine periodo di malattia o infortunio 30/09/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 1° ottobre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade il 6 novembre 2015);

- data di cessazione del periodo di maternità indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
- data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
- data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influenzando al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal lavoratore);
- data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

La NASpI spetta a decorrere:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;
- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma,

comunque, nei termini di legge.

L'erogazione della prestazione NASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

Il beneficiario decade dalla fruizione della NASpI, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo, in caso di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle apposite comunicazioni;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
- violazione delle regole di condizionalità di cui all'art. 7 del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, e all'art. 4, co. 41 e co. 42, della L. 28 giugno 2012 n. 92.