

Requisiti

La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti:

a) stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni.

Lo stato di disoccupazione deve essere involontario. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.

N.B. La dichiarazione di immediata disponibilità (DID), come già in ambito ASpl e ora in ambito DIS-COLL, potrà essere resa al momento dell'invio della Domanda. Tuttavia è utile ricordare che in talune realtà territoriale i CPI, in ragione di un principio di autonomia, possono assumere comportamenti non in linea con quanto appena specificato.

La NASpl è riconosciuta in caso di **dimissioni** che avvengano:

1) per **giusta causa** se motivate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d mobbing
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 comma 4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

- 2) durante il periodo tutelato **di maternità** ex art.55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).
- 3) per **Risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro si precisa che essa non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro secondo le modalità previste all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

In riferimento ai motivi alla Risoluzione consensuale l'Inps ha precisato i seguenti punti:

- La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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 – consente il riconoscimento della prestazione di disoccupazione;
 - Per lo stesso principio di cui al punto a), non costituisce motivo di decadenza dalla prestazione NASpl il rifiuto da parte del lavoratore di attività lavorative, di formazione o di riqualificazione che 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.
- 4) 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 (offerta di conciliazione), sia a quelli licenziati per motivi disciplinari.

b) 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane per le quali sia dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).

Tale disposizione **non** si applica:

- ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- agli operai agricoli;
- agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Contribuzione utile al diritto (si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.):

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;

i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.