

Economia

Naspi 2025, le novità sui requisiti: come cambiano le regole

[a cura della redazione Economia](#)



L'indennità dell'Inps per chi perde il posto di lavoro in maniera involontaria è stata modificata nell'ultima legge di Bilancio per evitare le truffe

Ascolta l'articolo

07:03

25 GIUGNO 2025 ALLE 05:05 3 MINUTI DI LETTURA

La Naspi è una indennità corrisposta dall'Inps in ipotesi di perdita involontaria del posto di lavoro. È stata introdotta nel 2015 con il Jobs Act, sostituendo la vecchia indennità di disoccupazione. Per accedere alla Naspi,

spiega l'avvocato **Tommaso Targa dello studio Trifirò & Partners Avvocati**, il richiedente deve trovarsi senza un lavoro, ma non per sua scelta. Sono pertanto esclusi i casi di dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, salvo che essa intervenga innanzi all'Ispettorato del Lavoro, nell'ambito di un procedimento avviato dal datore di lavoro ex art. 7 l. 604/1966 in cui è stato prospettato il licenziamento per soppressione del posto di lavoro.

Naspi, i requisiti di accesso

L'art. 3 del d.lgs. 22/2015 disciplina i requisiti di accesso alla Naspi: stato di disoccupazione involontaria, almeno 13 settimane di copertura contributiva negli ultimi quattro anni antecedenti all'inizio del periodo di disoccupazione, e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio di tale periodo. Su questa norma è intervenuta una recente modifica normativa che ha introdotto un ulteriore requisito. Ancor più recentemente una circolare dell'Inps ha chiarito la portata dell'ultimo intervento legislativo.

Quali sono le novità?

La legge di Bilancio del 2025 (d.lgs. n. 192/2024 e l.n. 207/2024) ha modificato l'art. 3 del d.lgs. 22/2015, aggiungendo un requisito ulteriore per l'accesso alla Naspi, che opera tuttavia solo in particolari situazioni. Se un lavoratore perde involontariamente il posto e, negli ultimi 12 mesi, egli aveva volontariamente interrotto un precedente rapporto di lavoro, allora l'accesso alla Naspi richiede una copertura contributiva minima di 13 settimane nell'ambito dell'ultimo rapporto di lavoro (quello conclusosi con il licenziamento).

Facciamo un esempio

Supponiamo che Tizio sia felicemente occupato nell'azienda A e si dimetta per passare a lavorare presso l'azienda B. Se il rapporto di lavoro con l'azienda B cessa (per fatto imputabile al datore di lavoro) prima che siano decorsi 12 mesi dalle precedenti dimissioni, allora è necessario che, nell'ambito di quest'ultimo rapporto di lavoro con l'azienda B, ci siano perlomeno 13 settimane di copertura contributiva. In parole ancora più semplici, se il lavoratore perde il posto dopo essersi dimesso da una precedente occupazione (per sua scelta), bisogna che dopo le dimissioni il medesimo abbia maturato un minimo periodo di servizio presso il nuovo datore di lavoro che lo ha poi licenziato.

Perché è stato introdotto questo ulteriore requisito?

La volontà del legislatore sembra essere quella di evitare comportamenti truffaldini e, forse, anche quella di sollecitare i lavoratori a ponderare le proprie decisioni prima di interrompere un rapporto di lavoro per intraprenderne un altro che magari non presenta garanzie di stabilità. Non possiamo escludere che l'inserimento di un ulteriore requisito di accesso alla Naspi, sebbene applicabile soltanto in alcune specifiche ipotesi, serva anche ad alleggerire il carico economico sulle spalle dell'Inps.

Lo scopo della norma è chiaro. Non possiamo però escludere che, oltre ai furbetti, essa finisca per penalizzare anche qualche sfortunato lavoratore che magari si è dimesso con la legittima ambizione di crescere professionalmente ed è stato, poi, licenziato dopo poco per mancato superamento della prova: in questo caso, se la prova è durata meno di 13 settimane (che sono poco più di 3 mesi), non gli spetta la Naspi.

L'Inps ha detto la sua?

Con la circolare n. 98 del 5 giugno 2025, l'Inps ha chiarito quali sono le ipotesi in cui si deve ritenere che il lavoratore richiedente abbia volontariamente interrotto il rapporto di lavoro precedente rispetto a quello interrottosi bruscamente con un licenziamento. Non sono considerate alla stregua di dimissioni volontarie quelle rassegnate per giusta causa, quelle intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità, e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro formalizzata innanzi all'Ispettorato in seguito alla minaccia del datore di lavoro di procedere con il licenziamento per ragioni oggettive.

È considerata involontaria anche la perdita del posto di lavoro conseguente a dimissioni rassegnate per reagire a un trasferimento illegittimo, ovvero per mancata accettazione di un trasferimento che (sebbene legittimo) individua un'altra sede distante oltre 50 km dalla residenza. Si noti che quest'ultima precisazione dell'Inps conferma un orientamento già espresso in passato secondo cui le dimissioni conseguenti a un trasferimento presso altra sede lontana costituiscono in ogni caso una perdita involontaria del posto di lavoro e come tali di per sé consentono di accedere alla Naspi, al pari di un licenziamento.

L'Inps ha precisato altresì che, ai fini del raggiungimento del requisito delle 13 settimane di copertura contributiva successiva alle dimissioni volontarie, si considerano utili anche i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione, e i periodi di congedo parentale, purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro. Valgono anche eventuali periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione e i periodi di astensione dal lavoro

per malattia dei figli fino a 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Ma se il requisito sussiste, il quantum della Naspi è invariato rispetto ai casi “standard”?

Certamente, se sussistono i requisiti richiesti, la Naspi viene quantificata secondo i criteri ordinari.

La novità normativa retroagisce?

No, si applica solo con riferimento agli eventi di disoccupazione dall'1 gennaio 2025 in poi.

