

NASpl 2026, quando spetta davvero la disoccupazione: tutti i casi spiegati chiaramente

NASpl 2026: quando spetta davvero la disoccupazione, requisiti, dimissioni, licenziamento e tutte le novità aggiornate

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 10 aprile 2026)



Capire quando spetta davvero la NASpl non è sempre così semplice come sembra. Molti lavoratori sono convinti che basti perdere il lavoro per avere diritto all'indennità, ma la realtà è più articolata: servono requisiti precisi e, soprattutto, è fondamentale capire come si è concluso il rapporto di lavoro.

Negli ultimi anni, inoltre, le regole sono cambiate in modo significativo. Le nuove norme hanno chiuso diverse "scorciatoie" e rafforzato il principio base: la NASpl spetta solo in caso di disoccupazione realmente involontaria. Vediamo allora, partendo da una domanda arrivata alla nostra rubrica, tutti i casi aggiornati al 2026.

La domanda della lettrice: "Ho perso il lavoro da poco e vorrei capire se mi spetta la NASpl. Vale sempre oppure ci sono casi in cui non viene riconosciuta?"

Grazie per averci scritto, perché questo è uno dei dubbi più frequenti.

Cos'è la NASpl?

La NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) è l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS ai lavoratori dipendenti che perdono il lavoro in modo involontario. Ha lo scopo di

sostenere il reddito durante il periodo di disoccupazione, a condizione che siano rispettati specifici requisiti contributivi e lavorativi.

Indice:

- [Quando spetta la NASpl: i requisiti da rispettare](#)
- [Licenziamento: quando la NASpl spetta](#)
- [Contratti a termine: cosa succede alla scadenza](#)
- [Dimissioni volontarie: quando non spetta](#)
- [Dimissioni per giusta causa: quando spetta la NASpl](#)
- [Dimissioni nel periodo protetto: maternità](#)
- [Dimissioni dopo il matrimonio: cosa cambia](#)
- [Risoluzione consensuale: quando è ammessa](#)
- [Furbetti della NASpl: cosa è cambiato dal 2025](#)
- [Casi esclusi dalla NASpl](#)
- [Un consiglio pratico](#)
- [Conclusione](#)

Quando spetta la NASpl: i requisiti da rispettare

Per ottenere la NASpl bisogna rispettare queste condizioni fondamentali.

1. La prima riguarda il tipo di rapporto: l'indennità spetta ai lavoratori dipendenti del settore privato e, in alcuni casi, anche del pubblico a tempo determinato.
2. La seconda è il requisito contributivo. In generale, servono almeno 13 settimane di contributi versati nei 4 anni precedenti la perdita del lavoro. Dal 2025, però, è stata introdotta una regola più restrittiva: se ci sono state dimissioni volontarie nei 12 mesi precedenti, le 13 settimane devono essere maturate dopo quelle dimissioni.
3. Il terzo requisito è centrale: la disoccupazione deve essere involontaria, cioè non dipendere da una scelta libera del lavoratore.

Leggi anche: [Guida completa e aggiornata alla NASpl 2026: requisiti, importi e calcolo](#)

Licenziamento: quando la NASpl spetta

La NASpl spetta nella maggior parte dei casi di licenziamento.

Vale per i licenziamenti economici, come crisi aziendale o chiusura, ma anche per quelli disciplinari o per giusta causa. Anche se il comportamento del lavoratore ha contribuito alla cessazione del rapporto, la perdita del lavoro è comunque considerata involontaria.

Rientrano anche il licenziamento per superamento del periodo di comporto e quello per sopravvenuta inidoneità fisica.

Contratti a termine: cosa succede alla scadenza

Se hai un contratto a tempo determinato, la NASpl spetta alla scadenza naturale del contratto. Bisogna però fare attenzione: se il lavoratore rifiuta formalmente un rinnovo proposto dal datore di lavoro, il diritto può venir meno, perché non si è più in presenza di disoccupazione involontaria.

Dimissioni volontarie: quando non spetta

In linea generale, chi si dimette volontariamente non ha diritto alla NASpl.

Questo vale per motivi personali o familiari, come esigenze organizzative o problemi privati. Si tratta di scelte comprensibili, ma non tutelate ai fini dell'indennità.

Fa eccezione il caso delle dimissioni nel periodo protetto di maternità e quello delle dimissioni per giusta causa, che vediamo di seguito.

Dimissioni per giusta causa: quando spetta la NASpl

Le dimissioni per giusta causa rappresentano una delle principali eccezioni.

Si verificano quando il comportamento del datore di lavoro rende impossibile continuare il rapporto anche solo per un giorno. In questi casi la NASpl spetta.

Tra gli esempi più comuni ci sono il mancato pagamento dello stipendio, i ritardi reiterati, il mobbing, le molestie, il demansionamento o il mancato rispetto delle condizioni di lavoro. Per mantenere il diritto, le dimissioni devono essere immediate e senza preavviso.

Occhio alla Giusta Causa!

Va aggiunta però una precisazione importante.

Quando la giusta causa non è immediatamente evidente e deve essere accertata, ad esempio nei casi di mobbing, vessazioni o altre situazioni contestate, il riconoscimento della NASpl può essere inizialmente concesso ma resta "condizionato".

Se la giusta causa viene poi contestata e si arriva davanti al giudice del lavoro, l'esito della causa diventa determinante. Nel caso in cui il giudice dia torto al lavoratore, escludendo la giusta causa, viene meno il presupposto della disoccupazione involontaria.

In queste situazioni, l'INPS può richiedere la restituzione della NASpl già percepita.

Dimissioni nel periodo protetto: maternità

Un'altra eccezione molto importante riguarda le dimissioni durante il periodo protetto di maternità.

La NASpl spetta alla lavoratrice che si dimette durante la gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino. In questi casi, le dimissioni sono equiparate al licenziamento.

Attenzione però a un aspetto fondamentale: **non basta la procedura online.**

Le dimissioni devono essere:

- presentate secondo le modalità previste
- **convalidate obbligatoriamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (INL)**

Solo con la convalida diventano efficaci e consentono l'accesso alla NASpl. In mancanza, possono sorgere problemi sia sulla validità delle dimissioni sia sul diritto all'indennità.

La tutela può estendersi, in specifiche condizioni, anche al padre lavoratore.

Dimissioni dopo il matrimonio: cosa cambia

Diverso è il caso delle dimissioni nel periodo successivo al matrimonio.

Anche qui è prevista una tutela con obbligo di convalida, ma con una finalità diversa: verificare che la scelta sia libera. Le dimissioni restano volontarie e non danno diritto alla NASpl.

Risoluzione consensuale: quando è ammessa

La NASpl può spettare anche in caso di risoluzione consensuale, ma solo in situazioni specifiche, ad esempio quando l'accordo viene raggiunto in sede protetta presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Occhio però, non sempre la risoluzione consensuale per esuberi aziendali dà diritto alla NASpl. C'è una recente sentenza della Cassazione che spiega bene questo passaggio.

Leggi qui: [NASpl, quando non spetta negli esuberi: la Cassazione chiarisce il caso](#)

Furbetti della NASpl: cosa è cambiato dal 2025

Negli ultimi anni sono state introdotte regole più rigide per contrastare comportamenti elusivi. Oggi non è più possibile ottenere la NASpl tramite assenze ingiustificate finalizzate al licenziamento. In questi casi si parla di "dimissioni di fatto" e l'indennità non viene riconosciuta. Allo stesso modo, non funziona più la strategia di dimettersi e poi accedere alla NASpl tramite un contratto breve. Dal 2025, se ci si è dimessi nei 12 mesi precedenti, è necessario maturare almeno 13 settimane di contributi dopo le dimissioni stesse. In caso contrario, la NASpl non spetta.

Leggi anche: [Furbetti della NASpl, dimissioni di fatto e nuovo requisito contributivo](#)

Casi esclusi dalla NASpl

Non hanno diritto alla NASpl i lavoratori autonomi, le partite IVA, gli stagisti e i tirocinanti.

Sono esclusi anche i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, mentre possono accedere all'indennità i lavoratori pubblici con contratto a termine, se in possesso dei requisiti.

Anche nel lavoro intermittente o a chiamata il diritto dipende dal raggiungimento delle settimane di contribuzione richieste.

Un consiglio pratico

Prima di fare domanda è sempre utile verificare con attenzione la propria posizione.

Controllare i contributi versati, capire come si è concluso il rapporto di lavoro e valutare eventuali eccezioni può evitare errori e brutte sorprese.

Conclusione

La NASpl è una tutela fondamentale, ma non è automatica. Spetta solo quando ci sono requisiti precisi e una reale disoccupazione involontaria.

Le regole aggiornate al 2026 hanno reso il sistema più rigoroso, riducendo le possibilità di abuso e rafforzando le tutele per chi perde davvero il lavoro senza averlo scelto.