

NASpl, cambiano le regole per i detenuti lavoratori: l'INPS chiarisce quando spetta

L'INPS chiarisce quando la NASpl spetta ai detenuti che hanno lavorato in carcere: i casi ammessi, quelli esclusi e le novità della circolare.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 16 luglio 2026)



La circolare INPS n. 74 del 16 luglio 2026 chiarisce quando i detenuti che hanno svolto attività lavorativa possono accedere alla NASpl.

L'INPS ha aggiornato le proprie istruzioni sulla NASpl per i detenuti che hanno svolto attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria, recependo i più recenti orientamenti della Corte di Cassazione. Con la circolare n. 74 del 16 luglio 2026, l'Istituto chiarisce infatti che, in alcune specifiche situazioni, la cessazione del [lavoro](#) svolto in carcere deve essere considerata una **disoccupazione involontaria**, consentendo così l'accesso all'indennità di disoccupazione.

Si tratta di un'importante evoluzione interpretativa che amplia la tutela previdenziale dei lavoratori detenuti e riconosce sempre di più il lavoro penitenziario come un vero rapporto di lavoro, con diritti analoghi a quelli dei lavoratori esterni.

Il lavoro svolto in carcere è equiparato a un normale rapporto di lavoro

La circolare ripercorre l'evoluzione della normativa sul lavoro penitenziario. Se in passato l'attività lavorativa era considerata parte della pena, oggi il legislatore attribuisce al lavoro una funzione principalmente rieducativa e di reinserimento sociale.

Negli ultimi anni questo principio è stato rafforzato sia dalla riforma dell'ordinamento penitenziario sia dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, secondo cui il rapporto di lavoro instaurato con l'Amministrazione penitenziaria deve essere considerato, sotto il profilo previdenziale e assicurativo, un ordinario rapporto di lavoro.

 [INPS: Circolare numero 74 del 16-07-2026](#)

Quando la NASpl spetta ai detenuti

L'INPS individua quattro principali ipotesi nelle quali la cessazione del rapporto di lavoro è considerata involontaria e può quindi dare diritto alla NASpl, purché siano soddisfatti tutti gli altri requisiti previsti dalla normativa.

Fine della pena e scarcerazione

Il primo caso riguarda la **scarcerazione per fine pena**.

Secondo la Cassazione, il detenuto non può scegliere di proseguire il rapporto di lavoro una volta terminata la detenzione. La perdita dell'occupazione non dipende quindi dalla sua volontà e rappresenta una vera situazione di disoccupazione involontaria, analoga alla scadenza di un contratto a termine. Per questo motivo la NASpl può essere riconosciuta.

Conclusione del progetto lavorativo

La tutela si estende anche ai casi in cui termina il **progetto lavorativo** organizzato dall'Amministrazione penitenziaria.

Anche in questa situazione il lavoratore detenuto non ha alcun potere decisionale sulla prosecuzione dell'attività: la conclusione del progetto rappresenta quindi una causa di cessazione indipendente dalla sua volontà e può dare diritto alla NASpl.

Trasferimento in un altro istituto

La prestazione spetta inoltre quando il detenuto viene **trasferito presso un altro istituto penitenziario** e, per effetto del trasferimento, perde il posto di lavoro.

La decisione sul trasferimento compete infatti esclusivamente all'Amministrazione e il lavoratore non può opporvisi per mantenere l'occupazione. Anche questa è quindi una perdita involontaria del lavoro.

Misure alternative alla detenzione

Un ulteriore caso riguarda l'ammissione a una **misura alternativa alla detenzione**, come ad esempio l'affidamento o altre misure previste dalla normativa.

Pur essendo il detenuto a presentare l'istanza, la concessione dipende esclusivamente dall'autorità giudiziaria. La cessazione del lavoro che consegue al provvedimento non è quindi equiparabile a una dimissione volontaria e può consentire l'accesso alla NASpl.

Quando la NASpl non spetta

L'INPS conferma invece che **non è possibile ottenere la NASpl durante i periodi di inattività dovuti alla rotazione del lavoro carcerario.**

Negli istituti penitenziari, infatti, molte attività sono organizzate attraverso turnazioni e avvicendamenti programmati tra i detenuti. In questi casi il rapporto di lavoro non si interrompe realmente: il periodo senza attività rappresenta soltanto una sospensione del rapporto, destinato a riprendere con la successiva chiamata.

Di conseguenza non si realizza lo stato di disoccupazione involontaria richiesto dalla legge per ottenere la NASpl.

Anche il ticket di licenziamento diventa dovuto

La circolare chiarisce inoltre che, nei casi in cui la cessazione del rapporto consenta teoricamente l'accesso alla NASpl e riguardi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'Amministrazione penitenziaria è tenuta a versare anche il **ticket di licenziamento**, il contributo previsto nei casi di interruzione del rapporto che può dare diritto all'indennità di disoccupazione.

L'obbligo non sussiste invece nelle ipotesi di semplice rotazione lavorativa, poiché in tali situazioni il rapporto di lavoro continua e non si verifica alcuna cessazione effettiva.

Cosa dovranno fare le sedi INPS

Dal punto di vista operativo, l'INPS precisa che le proprie sedi territoriali dovranno verificare, per ogni domanda di NASpl presentata da un detenuto che abbia lavorato alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria, che la cessazione del rapporto rientri effettivamente in una delle fattispecie riconosciute dalla giurisprudenza.

Per effettuare questa verifica, le strutture dell'Istituto acquisiranno le informazioni necessarie direttamente dall'Amministrazione penitenziaria competente. Resta invece esclusa la prestazione nei casi in cui il periodo di inattività derivi esclusivamente dalla normale rotazione dei lavoratori all'interno dell'istituto.

In sintesi

Con questa circolare l'INPS recepisce definitivamente l'orientamento della Corte di Cassazione e amplia le tutele previdenziali per i detenuti che lavorano negli istituti penitenziari.

La NASpl potrà essere riconosciuta quando la perdita del [lavoro](#) dipende da eventi non controllabili dal lavoratore, come la fine della pena, la conclusione del progetto lavorativo, il trasferimento in un altro carcere o l'accesso a una misura alternativa. Rimangono invece esclusi i periodi di inattività dovuti al normale sistema di rotazione del lavoro penitenziario, nei quali il rapporto di lavoro prosegue senza una reale cessazione.