

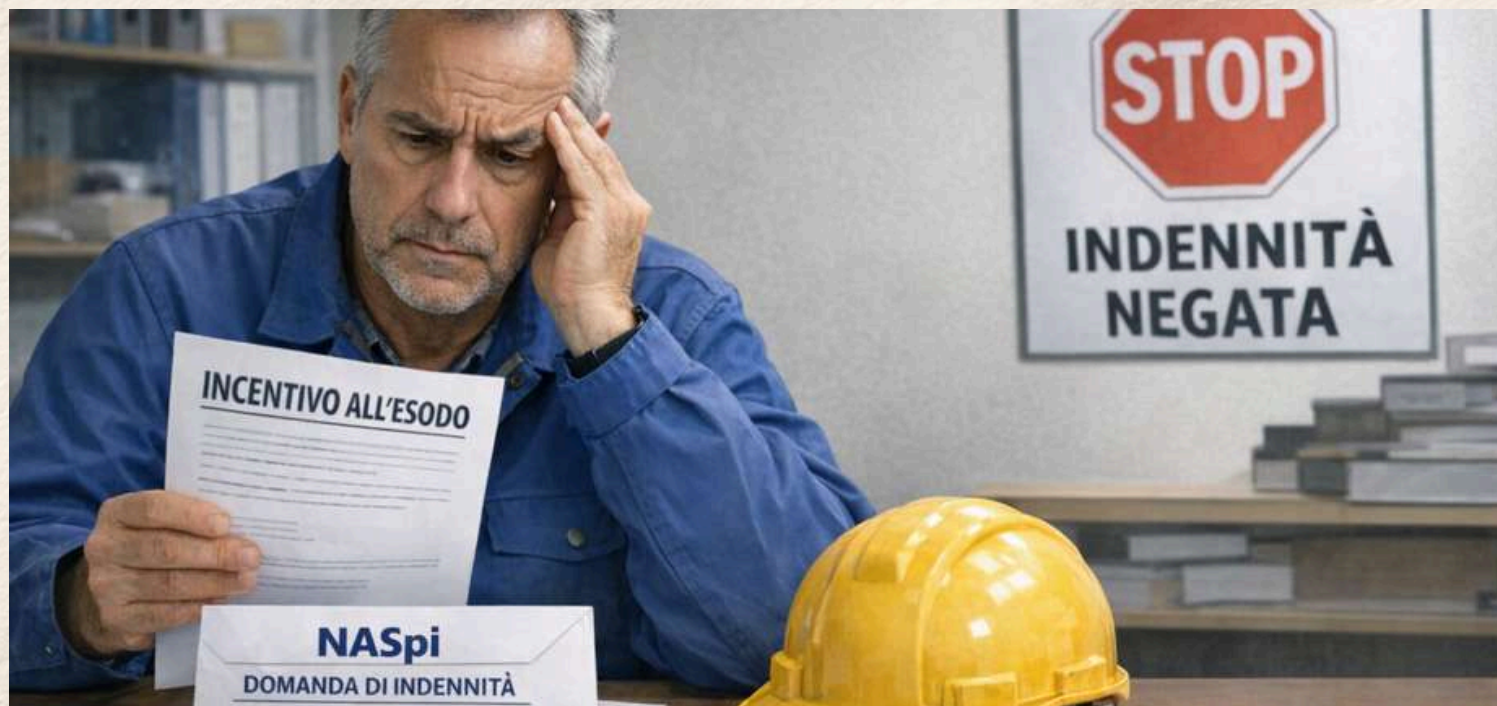
**In questo numero:**

## ***Incentivo all'esodo e NASpI: la regola (rigida) che può farti perdere l'indennità***

Un accordo "amichevole" per uscire dall'azienda può non bastare: per l'INPS conta soprattutto come si chiude il rapporto e se si segue la procedura prevista dalla legge.

La NASpI tutela chi perde il lavoro in modo involontario. Per questo, quando l'uscita avviene tramite incentivo all'esodo (cioè un accordo economico per chiudere il rapporto), non è affatto scontato che l'indennità spetti. La Cassazione, con sentenza n. 6988/2026 (24 marzo 2026), ha ribadito un punto chiave: se la risoluzione consensuale non passa dalla procedura dell'art. 7 L. 604/1966, la NASpI non matura.

Detto in modo semplice: l'INPS guarda prima di tutto alla causa giuridica della cessazione. Se dal punto di vista formale risulta che il lavoratore ha scelto di chiudere il rapporto (anche ricevendo una somma a titolo di incentivo), l'evento non viene letto come "disoccupazione involontaria". È qui che nascono molte incomprensioni: nella pratica si può percepire l'uscita come inevitabile o "spinta" dall'azienda, ma senza un inquadramento corretto (licenziamento oppure risoluzione consensuale nella procedura prevista) la domanda di NASpI può essere respinta.



### **Perché un incentivo all'esodo può "tagliare fuori" la NASpI**

In pratica, per l'INPS fa differenza come si chiude il rapporto. Anche se l'accordo è firmato con assistenza sindacale o in sede "protetta", fuori dalla procedura prevista dalla legge resta una cessazione concordata, quindi non assimilabile a una perdita del lavoro subita. La regola è rigida perché i casi che danno diritto alla NASpI sono indicati in modo tassativo e non si estendono "per somiglianza".

## **La “via obbligata” della risoluzione consensuale che dà accesso al sussidio**

La “porta” per la NASpl, quando si parla di risoluzione consensuale, è sostanzialmente una: l’accordo deve essere raggiunto nell’ambito della procedura ex art. 7 L. 604/1966, davanti all’Ispettorato territoriale del lavoro. Al contrario, l’offerta di conciliazione non crea da sola il diritto al sussidio: è uno strumento che, di regola, entra in gioco dopo un licenziamento.

In concreto, la procedura ex art. 7 (nelle ipotesi in cui si applica) serve a “certificare” che l’accordo di risoluzione nasce all’interno di un percorso formalizzato davanti all’autorità competente. Per chi tratta un incentivo, quindi, il punto non è solo *quanto* viene riconosciuto, ma *come* viene impostata e verbalizzata la chiusura: data e causale di cessazione, eventuali atti collegati, sede in cui si sottoscrive e richiamo alla procedura corretta. Se questi elementi mancano o sono incoerenti, il rischio è che l’uscita venga qualificata come semplice risoluzione consensuale “ordinaria”, fuori dalle ipotesi che danno accesso alla NASpl.

## **Quando la NASpl si può chiedere (e quando no): promemoria rapido**

Promemoria: la NASpl è riconosciuta, tra l’altro, in questi casi:

- *Licenziamento (anche collettivo), inclusa l’eventuale conciliazione successiva prevista dalla legge.*
- *Dimissioni per giusta causa (cause imputabili al datore di lavoro).*
- *Dimissioni nel periodo tutelato di maternità/paternità.*
- *Risoluzione consensuale solo se fatta con procedura art. 7 L. 604/1966.*
- *Rifiuto del trasferimento oltre 50 km o oltre 80 minuti con mezzi pubblici.*



## **Cosa cambia, in concreto, per chi sta trattando un’uscita**

In sintesi: l’incentivo all’esodo può essere utile, ma non basta per la NASpl. Prima di firmare, è essenziale verificare se la chiusura del rapporto rientra in una delle ipotesi previste (in particolare la procedura ex art. 7 L. 604/1966). Un passaggio formale sbagliato può far perdere l’indennità.

Per chi sta negoziando un’uscita, la cautela è semplice: prima di firmare, conviene verificare con consulente e parti coinvolte quale procedura verrà attivata e se rientra tra le ipotesi tassative del Dlgs 22/2015. La sentenza 6988/2026 conferma infatti che, in materia di NASpl, le eccezioni sono limitate e non si “allargano” per analogia: un dettaglio formale può fare la differenza tra ottenere il sussidio e restarne esclusi.

**In pratica, prima di chiudere l’accordo può essere utile fare una mini-checklist:**

**1 qual è l’evento che risulta dai documenti (licenziamento, dimissioni, risoluzione)?**

**2 se è risoluzione consensuale, è dentro la procedura ex art. 7?**

**3 i documenti di cessazione e gli eventuali verbali sono coerenti tra loro?**

***Bastano pochi accorgimenti, ma devono essere presi prima della firma: dopo, correggere l’inquadramento è spesso difficile e può tradursi in una perdita economica rilevante.***

**Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi FAST - Confasal** [clicca qui](#)