

## Il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo per la NASpI

di G. Gambino - 2 luglio 2025

### Premessa

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15660 del 12 giugno 2025, ha fornito importanti precisazioni in merito all'interpretazione del requisito delle “*trenta giornate di lavoro effettivo*” ai fini dell'accesso alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), così come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c), d.lgs. n. 22/2015.

### Il caso

La fattispecie di che trattasi muove da un ricorso proposto dall'INPS avverso una sentenza della Corte d'appello di Torino del 23 ottobre 2019 cui aveva riconosciuto la NASpI ad un assicurato, nonostante l'Istituto avesse disconosciuto la prestazione sostenendo la mancanza del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti il licenziamento.

La Corte d'Appello aveva ritenuto che, ai fini del computo, dovessero essere valutate tutte le giornate per le quali era stata versata la contribuzione, incluse quelle non effettivamente lavorate per cause che legittimano la sospensione del rapporto di lavoro (es. maternità, malattia, infortunio, ferie, Cigs, contratto di solidarietà), purché dessero diritto a un trattamento retributivo su cui fossero versati i contributi.

In particolare, la Corte d'Appello aveva considerato ininfluyente che l'assicurato avesse maturato compensi per ferie non godute, festività e ROL maturate, anche negli anni precedenti, senza prestare realmente alcuna attività lavorativa, trattandosi pur sempre di periodi retribuiti e sottoposti a contribuzione.

### La decisione

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha rigettato il ricorso dell'INPS, confermando l'interpretazione della Corte d'Appello.

Nel dettaglio, la sentenza ha ribadito che il requisito delle “*trenta giornate di lavoro effettivo*” è integrato non solo dalle giornate di ferie e/o di riposo retribuito – che rappresentano pause connaturate al normale svolgimento del rapporto di lavoro e non disgiungibili dall'effettiva esecuzione delle mansioni (come già affermato da Cass. nn. 22922 e 31402 del 2024) – ma anche da “*ogni giornata che dia luogo al diritto del lavoratore alla retribuzione e alla relativa contribuzione*”.

La Corte ha precisato che la locuzione “*lavoro effettivo*”, di cui all'art. 3, lett. c) del d.lgs. n. 22/2015, deve essere interpretata in senso strettamente giuridico, non naturalistico, includendo quindi le pause fisiologiche del rapporto, dal momento che in tali ipotesi il sinallagma contrattuale rimane inalterato nella sua concreta funzionalità, e non vi è interruzione dell'obbligazione retributiva né di quella contributiva.

Un'interpretazione diversa, infatti, pregiudicherebbe i diritti previdenziali del lavoratore che esercita legittime prerogative o subisce comportamenti ingiusti del datore di lavoro (ad

esempio, un ordine giudiziale di ricostituzione del rapporto non ottemperato per esclusiva volontà datoriale), rendendo la norma suscettibile di incostituzionalità per violazione dell'art. 38 Cost.

Per quanto sopra, la sentenza ha operato una distinzione fondamentale: gli eventi che, per legge, determinano una temporanea sospensione totale del rapporto di lavoro e delle reciproche prestazioni (come maternità, infortunio, malattia, congedo genitoriale, permessi per assistere persone con handicap grave, Cassa Integrazione Guadagni o contratti di solidarietà a zero ore) impediscono totalmente lo svolgimento dell'attività e determinano la sospensione delle obbligazioni principali delle parti, ponendo il rapporto di lavoro in uno stato di quiescenza. In questi casi, il lavoro non può considerarsi “*effettivo*”.

Per non penalizzare il lavoratore e tutelare il principio di cui all'art. 38 Cost., secondo cui il lavoratore assicurato non può perdere il diritto a una prestazione previdenziale in dipendenza di un fatto previsto come oggetto di tutela dal medesimo ordinamento assicurativo, tali periodi di sospensione devono essere “*neutralizzati*” nel computo del periodo di riferimento di dodici mesi di cui all'art. 3 del decreto legislativo. Per riassumere, i principi di diritto enunciati dalla Cassazione sono i seguenti:

**a)** *“In tema di accesso ai nuovi trattamenti di disoccupazione (c.d. NASpI), ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 22 del 2015, nella formulazione antecedente alle modifiche disposte dall'art. 1, comma 171, della l. 30 dicembre 2024, n. 207 (e applicabili agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025): il requisito delle 'trenta giornate di lavoro effettivo' risulta integrato oltre che da giornate di ferie e/o di riposo retribuito da ogni giornata che dia luogo al diritto del lavoratore alla retribuzione e alla relativa contribuzione”.*

**b)** *“ai fini del computo dei 'dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione' si escludono (sono neutralizzati) i periodi di sospensione del rapporto di lavoro per cause tutelate dalla legge, impeditive delle reciproche prestazioni”.*

## **Conclusioni**

La pronuncia della Cassazione n. 15660/2025 offre una opportuna chiarificazione e un'interpretazione sistematicamente coerente dell'articolo 3, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 22/2015.

L'approccio adottato dalla Corte, che distingue tra le “*pause fisiologiche*” del rapporto di lavoro (come ferie e riposi retribuiti) e i periodi di “*sospensione totale*” del rapporto (come maternità o CIG a zero ore), appare equilibrato e costituzionalmente orientato, in linea con l'art. 38 della Costituzione. Tale interpretazione si allinea con la dottrina maggioritaria che riconosce la necessità di bilanciare la rigosità dei requisiti contributivi con la tutela previdenziale in situazioni di fragilità del lavoratore, confermando la natura del sistema previdenziale italiano, che tende a non penalizzare il lavoratore per eventi indipendenti dalla sua volontà e tutelati dalla legge.

Tuttavia, se da un lato la sentenza rafforza la tutela del lavoratore evitando che l'esercizio di diritti fondamentali o situazioni non imputabili al dipendente si traducano in una penalizzazione previdenziale, dall'altro lato, la distinzione tra “*lavoro effettivo*” (anche senza presta-

zione materiale ma con contribuzione) e “*sospensione totale*” da neutralizzare potrebbe generare, in futuro, ulteriori questioni interpretative in situazioni ibride o non esplicitamente contemplate.

Sarà interessante vedere come questa distinzione si applicherà a casi specifici che potrebbero non rientrare chiaramente in una delle due categorie delineate, specialmente con l'evolversi delle forme contrattuali e delle modalità di sospensione del lavoro. Ciononostante, la sentenza rappresenta un passo significativo verso una maggiore certezza del diritto in tema di NA-SpI.

Giovanni Gambino, dottore in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Cass., 12 giugno 2025, n. 15660](#)