

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 11/2025

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 21.5.2025, n. 13558.

Conf. Corte d'Appello di Torino, 4.10.2019.

Indennità di disoccupazione – Riconoscimento – Requisiti.

In tema di accesso alla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (cd. Naspi) [...], 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. 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. (1)

(1) LA NASPI E IL REQUISITO DEL LAVORO EFFETTIVO:

LA CASSAZIONE TORNA A FARE CHIAREZZA

1. — Con la sentenza n. 13558 del 2025 (Per un primo commento, Prioschi 2025), la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sul requisito delle «trenta giornate di lavoro effettivo» ai fini dell'accesso alla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (cd. Naspi), come previsto dall'art. 3, c. 1, lett. c, del d.lgs. 4.3.2015, n. 22.

Alla sentenza in commento ne sono seguite delle altre (Cass. 12.6.2025, n. 15717; Cass. 12.6.2025, n. 15660, con nota Gambino; Cass. 16.7.2025, n. 19630; Cass. 16.7.2025, n. 1942, tutte in *Dejure.it*), tutte dello stesso tenore, laddove hanno ribadito una lettura sostanziale del predetto requisito.

Accanto a tale previsione, la normativa richiede altresì la sussistenza di due ulteriori condizioni: il possesso dello stato disoccupazione, così come definito dall'art. 19, c. 1, del d.lgs. n. 150/2025 (profilo soggettivo), e la maturazione di almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione (profilo contributivo).

Invero, il riferimento al lavoro effettivo è stato definitivamente abrogato dalla l. 30.12.2022, n. 234 (cd. legge di bilancio 2022), trovando applicazione esclusivamente

per gli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 6.3.2015 e il 22.3.2021 (In merito alla *ratio* e agli effetti della sua eliminazione, cfr. Miscione 2025).

Il caso oggetto della pronuncia trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore licenziato nel 2017, a cui l'Inps aveva negato il riconoscimento dell'indennità.

Secondo l'Ente previdenziale, il diniego era giustificato dalla mancata integrazione del presupposto delle trenta giornate, in quanto, nel periodo di riferimento – ovvero nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo di disoccupazione –, il dipendente non aveva svolto alcuna attività lavorativa, avendo usufruito di ferie, festività e permessi retribuiti (nello specifico, periodi di riduzione oraria).

Sia il giudice di primo grado che la Corte d'Appello di Torino avevano accolto la domanda del lavoratore, riconoscendogli il diritto al trattamento previdenziale.

In particolare, il giudice di secondo grado aveva ritenuto ininfluyente l'assenza di una concreta prestazione lavorativa, valorizzando la circostanza che le giornate interessate risultassero comunque coperte da retribuzione e, pertanto, idonee a soddisfare il requisito previsto dalla legge.

Avverso la decisione di merito, l'Inps ha proposto ricorso per Cassazione, deducendo, con un unico motivo, la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 22 del 2015, anche in relazione ai criteri ermeneutici di cui all'art. 12 disp. prel. c.c. Investita della questione interpretativa, la Corte ha rigettato le censure sollevate dal ricorrente, ritenendole infondate, e ha confermato l'orientamento già espresso in precedenti pronunce in materia di lavoro effettivo (Cfr.: Cass. 20.5.2025, n. 13529; Cass. 19.8.2024, n. 22922; Cass. 1.12.2024, n. 31402; Cass. 10.11.2022, n. 33803, tutte in *Dejure.it*).

2. — La nozione di lavoro effettivo costituisce una questione interpretativa di rilievo, anche in ragione dell'assenza di una esplicita definizione da parte del legislatore. Ciò ha reso necessario un chiarimento della giurisprudenza di legittimità, chiamata a pronunciarsi, in questa come in altre occasioni, sul suo esatto significato e sul relativo perimetro applicativo.

Nel merito, la sentenza in commento si concentra su due questioni fondamentali: la definizione giuridica di «giornate di lavoro effettivo» e la cd. neutralizzazione dei periodi di sospensione totale del rapporto di lavoro.

In relazione al primo profilo, i giudici di ultima istanza prendono espressamente le distanze dall'interpretazione naturalistica proposta dall'Inps, valorizzando piuttosto una lettura giuridica-funzionale della nozione di effettività lavorativa.

In questa prospettiva, la locuzione viene interpretata in senso estensivo, comprensiva non solo delle ordinarie giornate lavorative, ma anche, come precisa la Corte, «di quelle pause periodiche della prestazione», costituzionalmente tutelate, «equiparabili all'effettiva e concreta esecuzione delle mansioni», quali le ferie e/o i riposi retribuiti. Più precisamente, le pause cd. fisiologiche, finalizzate cioè al recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore, sono considerate momenti connaturali al normale svolgimento del rapporto sottostante, e dunque espressione della sua «piena vitalità ed effettività» (come già affermato da Cass. n. 22922/2024, cit., e Cass. 31402/2024, cit.), dal momento che la loro fruizione non comporta alcuna alterazione del sinallagma contrattuale.

In altri termini, non è l'esecuzione materiale della prestazione a definire il lavoro effettivo, ma determinante è la persistenza del vincolo obbligatorio – retributivo e contributivo –, assunto dai giudici di legittimità come criterio giuridicamente qualificante nella propria ricostruzione interpretativa.

Pertanto, più in generale, ai fini del computo, devono considerarsi rilevanti tutte le giornate in cui, anche in assenza di attività lavorativa in senso stretto, permanga, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di corresponsione della retribuzione e dei relativi oneri contributivi.

D'altra parte, una ricostruzione alternativa a quella anzidetta risulterebbe difficilmente sostenibile, poiché comprometterebbe i diritti previdenziali del lavoratore, anche nel caso in cui questi eserciti legittimamente prerogative riconosciutegli *ex lege* o dalla contrattazione collettiva oppure subisca comportamenti ingiusti da parte del datore di lavoro.

In tal senso, emblematica è l'ipotesi, richiamata nella sentenza, di mancata esecuzione, per esclusiva volontà datoriale, di un ordine giudiziale di ricostruzione del rapporto di lavoro: l'esclusione, in simili circostanze, del riconoscimento del lavoro effettivo significherebbe addossare gli effetti pregiudizievoli di un comportamento illegittimo altrui sul lavoratore, vanificandone la tutela.

Contrariamente a quanto sostenuto dall'Inps, tale impostazione si rivela pienamente coerente con il principio *in claris non fit interpretatio*, sancito dall'art. 12 disp. prel. c.c. Questo principio non preclude al giurista la possibilità di ricorrere a ulteriori strumenti ermeneutici, ossia l'analogia o l'interpretazione sistematica, ogniquale volta il dato normativo risulti ambiguo o indeterminato, come accade nel caso della locuzione «lavoro effettivo» utilizzata, ma non definita, all'art. 3.

Nel tentativo di colmare questo vuoto legislativo, si è consolidata nel tempo un'interpretazione analogica della norma, basata sul raffronto con altre disposizioni in cui il significato del requisito dell'effettività lavorativa è stato meglio chiarito dallo stesso legislatore o dalla giurisprudenza, sino a ricomprendervi espressamente anche i periodi di sospensione dell'attività lavorativa, purché riferibili a un rapporto di lavoro produttivo di obbligazioni retributive e contributive (Sul punto, cfr.: Cass. n. 22922/2024, cit., la quale ha espressamente comparato l'espressione di cui al citato art. 3 con l'art. 16 della l. n. 223/1991 – disposizione, quest'ultima, che, ai fini dell'indennità di mobilità, richiede che il lavoratore possa far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di «lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni» –; Cass. 14.1.2003, n. 453, in *Dejure.it*; Cass. 18.11.2002, n. 16235, in *Onelegale.it*, le quali, con riferimento al trattamento di integrazione salariale per gli operai agricoli *ex* art. 8 della l. n. 457/1972, assimilano al lavoro effettivo tutte le giornate che, «pur non effettivamente lavorate, in ragione di una causa che legittima la sospensione del rapporto di lavoro, danno diritto a un trattamento retributivo» e contributivo. In dottrina, sulla ricostruzione «analogica» del concetto di lavoro effettivo, vd.: De Angelis 2025, 1605 ss.; Olivieri 2025, 278 ss.).

Anche nel caso di specie, la Cassazione ha confermato e ribadito la linea interpretativa (analogica) già tracciata in passato, valorizzandone la portata nelle sue molteplici pronunce sul tema.

L'adozione di tale approccio ha così consentito il superamento di interpretazioni rigidamente testuali della disciplina, potenzialmente discriminatorie, promuovendo una lettura omogenea e sistematica del requisito, senza tuttavia oltrepassare i confini definiti dall'art. 12 disp. prel. c.c.

3. — Passando alla seconda questione – la cd. neutralizzazione dei periodi di sospensione totale del rapporto di lavoro –, lo snodo è qui rappresentato dalla necessaria distinzione tra le pause sopra considerate e le ipotesi di sospensione totale del rapporto di lavoro (si pensi, ad esempio, alla maternità, all'infortunio, alla malattia, nonché al godimento del congedo parentale o di permessi dal lavoro per assistere persone con handicap grave o, ancora, ai periodi coperti da cassa integrazione guadagni o ai contratti di solidarietà a zero ore).

Per espressa previsione normativa, quest'ultime impediscono integralmente lo svolgimento dell'attività e, diversamente dalle prime, interrompono, anche se in maniera non definitiva, le reciproche prestazioni delle parti. Riprendendo testualmente le parole della pronuncia in commento, si tratta di eventi il cui verificarsi determina una «cesura temporanea» dell'originario rapporto di lavoro, il quale, «per un certo periodo di tempo, entra in uno stato di quiescenza, non essendo dovute né la prestazione lavorativa dal dipendente, né la retribuzione dal datore di lavoro».

In tali circostanze, dunque, il lavoro non può qualificarsi come «effettivo» ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. del 2015.

In più, come chiarisce la Cassazione, tale effetto sospensivo – in luogo dell'estinzione del rapporto contrattuale per impossibilità della prestazione – costituisce «effetto precipuo» (Cass. 12.6.2025, n. 15560, in *Dejure.it*) della protezione riconosciuta dall'ordinamento (nella *species*, dall'art. 38 Cost.) a oggettive situazioni impeditive della prestazione per cause non ascrivibili al lavoratore.

Pertanto, la sospensione del sinallagma non può risolversi in un danno per il soggetto tutelato né impedirgli il godimento dell'indennità di disoccupazione: diversamente ragionando, infatti, verrebbe disatteso il principio generale secondo cui il lavoratore assicurato non può essere privato del diritto a una prestazione previdenziale in ragione di eventi riconosciuti dallo stesso ordinamento assicurativo come meritevoli di tutela.

Ne consegue, quindi, che tali periodi di inattività devono essere necessariamente «neutralizzati», nel senso che di questi non si deve tener conto nel computo del periodo di riferimento di dodici mesi antecedenti l'insorgenza dello stato di disoccupazione.

Alla luce delle considerazioni svolte, dunque, la sentenza in commento (unitamente alle successive *supra* richiamate) rappresenta un significativo punto di riferimento nel panorama giurisprudenziale, avendo il merito di aver contribuito a delineare con maggiore chiarezza i contorni applicativi dell'assai sfumato concetto di effettività lavorativa, in una prospettiva di *favor* per il lavoratore.

Difatti, superando visioni rigidamente formali o eccessivamente restrittive, la Suprema Corte adotta un approccio sostanziale, attento alla funzione protettiva e solidaristica della disciplina, senza mai perdere di vista la sua finalità ultima: garantire una tutela reale ai lavoratori disoccupati, specie nei momenti di maggiore vulnerabilità economica e professionale.

Riferimenti bibliografici

De Angelis N. (2025), *Verso una interpretazione univoca del concetto di «lavoro effettivo»*, in *GI*, n. 7, 1602 ss.

Gambino G. (2025), *Il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo per la Naspi*, in *Rivista Labor, Approfondimenti*, 2 luglio, Pacini Giuridica, Pisa.

Miscione M. (2025), *Le indennità di disoccupazione (Naspi, Ds agricola, Dis-Coll)*, Giappichelli, Torino.

Olivieri A. (2025), *Il significato unitario del precedente requisito di prestazione effettiva per la Naspi: in obscuris non fit interpretatio?*, in *LG*, n. 3, 277 ss.

Prioschi M. (2025), *Per la Naspi sono giornate di lavoro effettivo tutte quelle retribuite*, in *Ntpluslavoro.ilsole24ore.com*, 4 giugno.

Rebecca Marzano
*Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro
presso l'Università di Foggia*