

# Niente più NASpI con incentivo all'esodo: le novità 2022

di Redazione PMI.It

scritto il 2 Dicembre 2021

*Nuove regole per la NASpI dal primo gennaio 2022, con o sblocco dei licenziamenti: stop all'indennità di disoccupazione con accordi di incentivo all'esodo.*

Il superamento della Cassa COVID e del divieto di licenziamento per motivi economici dopo il 31 dicembre 2021 comporta anche lo stop al beneficio secondo cui era riconosciuta la NASpI anche al lavoratore che riceve un incentivo all'esodo con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

## NASpI con incentivo esodo: guida alle regole

18 Febbraio 2021 Il chiarimento è stato comunicato dall'INPS, con la Circolare n. 180/2021 del primo dicembre. Nel provvedimento, è ripercorsa l'intera normativa emergenziale che ha accompagnato le imprese nel corso del 2021 per quanto concerne l'erogazione di ammortizzatori sociali. Di seguito, pertanto, alla luce di quanto ricordato dall'INPS nella circolare, forniamo il riepilogo delle regole di accesso alla NASpI se intercorre un accordo di incentivo all'esodo contestualmente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, caso per caso, data per data, fattispecie per fattispecie.

- Per le aziende con divieto di licenziamento fino al 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpI per incentivo all'esodo spetta solo se l'accordo è stato siglato entro tale data.
- Per le aziende con divieto in data successiva (31 ottobre oppure 31 dicembre 2021), in fase di domanda di indennità, i lavoratori devono allegare l'accordo collettivo e la propria adesione (in questi casi, il datore di lavoro è comunque tenuto al pagamento del ticket di licenziamento).
- Dal primo gennaio 2022, superata la normativa emergenziale, la NaspI torna ad essere riconosciuta solo nei casi ordinari di licenziamento.

## Divieto di licenziamento fino al 31 dicembre 2021

La Circolare INPS ricorda infine anche le tipologie di azienda che sono ancora soggette al divieto di licenziamento da qui a fine anno:

- datori di lavoro privati autorizzati ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga;

- datori di lavoro delle industrie tessili, confezioni di abbigliamento e pelletteria (codici ATECO2007 13, 14 e 15) autorizzati alla CIGO COVID;
- imprese fino a mille addetti con almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per altre 13 settimane fino al 31 dicembre 2021;
- datori di lavoro privati autorizzati ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria beneficiando dell'esonero dal contributo addizionale;
- datori di lavoro autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga per un massimo di 13 settimane fino al 31 dicembre 2021;
- datori di lavoro privati dei settori turismo, stabilimenti termali e commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis.