

Per accedere alla NASpI, il lavoratore deve allegare e provare una giusta causa di dimissioni

Con la pronuncia n. [8564](#) del 6 aprile 2026, in materia di accesso all'indennità di NASpI, la Cassazione ha chiarito che spetta al lavoratore **allegare e dimostrare** la sussistenza di una giusta causa di dimissioni e, quindi, l'esistenza di condotte **gravemente inadempienti** poste in essere dal datore di lavoro, non essendo sufficiente dimostrare di essersi attivato nei confronti del datore per far valere la giusta causa di dimissioni.

Così statuendo, i giudici di legittimità hanno accolto il ricorso dell'INPS avverso la pronuncia della Corte d'Appello che aveva affermato, richiamando la circolare n. [163/2003](#) dell'istituto stesso, come non fosse necessaria la prova della giusta causa delle dimissioni, essendo tutt'al più sufficiente, per il richiedente, "aver manifestato concretamente la volontà di difendersi contro il comportamento illecito del datore di lavoro". In particolare, nel caso di specie, i giudici di seconde cure avevano ritenuto sufficiente la produzione della **lettera** inviata dall'avvocato al datore di lavoro, diretta a contestare il comportamento illecito che aveva determinato le dimissioni per giusta causa.

Investita della vicenda, la Cassazione ha premesso che la

funzione dell'indennità di NASpI è quella di fornire una tutela di **sostegno** al reddito di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto **involontariamente** la propria occupazione (cfr. Cass. n. [13578/2025](#)). Detta involontarietà non si riscontra però nel solo caso in cui la perdita del lavoro derivi da un'iniziativa datoriale, poiché l'[art. 3](#) comma 2 del DLgs. 22/2015 ammette alla fruizione del beneficio anche quei lavoratori che si siano dimessi per giusta causa. In tal modo, viene riconosciuta l'involontarietà della perdita dell'occupazione anche nel caso in cui, pur in presenza di una manifestazione di volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, la risoluzione è **in concreto** da imputare a un comportamento datoriale e non a una scelta libera del lavoratore. Tuttavia, hanno concluso i giudici di legittimità, l'onere di allegare e provare puntualmente la presenza di una giusta causa di dimissioni è posto in capo al lavoratore, che deve supportare la domanda con **"pertinenti dati di fatto"** anche con riferimento al rapporto di consecuzione e immediatezza, che consente di individuare l'effettiva genesi delle dimissioni, potendone avvalorare la qualificazione in termini di "giusta causa".

Dall'INPS indicazioni sui flussi UniEmens per gli iscritti al FPLS e FPSP

Con il messaggio n. [1213](#) di ieri, 7 aprile 2026, l'INPS ha fornito indicazioni per la **valorizzazione** di alcuni elementi del flusso UniEmens per gli iscritti al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo (FPLS) e al Fondo pensione dei Lavoratori Sportivi (FPSP).

Nel dettaglio, per i **lavoratori iscritti** al FPLS, vengono fornite le seguenti indicazioni:

- l'elemento **"Giorno"**, in sostituzione dell'elemento "Settimana", è volto a valorizzare i dati informativi che caratterizzano le singole giornate in cui il rapporto di lavoro si svolge;
- per i datori di lavoro DM, nell'ambito del sotto elemento **"TipoCoperturaGiorn"**, deve essere inserita la tipologia di copertura del giorno (ad esempio "x" totalmente retribuito);
- nell'elemento **"Giorni Retribuiti"** deve essere indicato il totale dei giorni retribuiti nel mese di riferimento determinato avendo a riferimento, per ciascuna settimana, il numero delle giornate per le quali è stabilita contrattualmente la corresponsione della retribuzione;
- l'elemento **"GiorniContribuiti"** indica il numero dei giorni

per i quali è stata versata contribuzione nel mese (normalmente il valore dichiarato coincide con quello valorizzato nell'elemento "GiorniRetribuiti", anche se i due valori possono non coincidere in caso di adeguamenti riferiti a eventi verificatisi nel mese precedente);

- l'elemento **"GiorniUtili"** va compilato unicamente in caso di rapporti di lavoro subordinato part-time e intermittente ed è volto a individuare i giorni di misura da assegnare in estratto conto ai fini del calcolo delle prestazioni.

Con riferimento all'elemento obbligatorio **"TipoRetrMal"**, finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia sulla base dello specifico contratto di riferimento, i datori di lavoro operanti nel settore dello spettacolo obbligati al versamento della contribuzione di malattia sono tenuti a valorizzare tale elemento, ricorrendo, in tutti i flussi UniEmens, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento malattia, secondo le istruzioni fornite con i messaggi nn. [803/2019](#) e [1475/2019](#).