



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Disoccupazione Naspi, nuovi importi 2018

Autore: Noemi Secci | 01/02/2018



*Aumenta nel 2018 la soglia massima della Naspi e cambiano i limiti utili al calcolo dell'indennità.*

Aumenta a 1.314,30 euro l'importo massimo della Naspi, l'indennità di disoccupazione destinata alla generalità dei dipendenti, e sale a 1.208,15 euro la

soglia utile al calcolo: lo ha reso noto l'Inps, con una nuova circolare **[1]**. Aumentano anche le soglie utili per il calcolo della Dis-Coll, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati, che sono le stesse previste per la Naspi. Ma vediamo nel dettaglio che cosa cambiano, nel calcolo della **disoccupazione Naspi, i nuovi importi 2018**.

## Calcolo disoccupazione Naspi 2018

Per capire come determinare gli **importi 2018 della disoccupazione Naspi** bisogna innanzitutto comprendere come funziona il calcolo della misura mensile della Naspi: i passaggi utili a determinare l'indennità sono illustrati in un'importante circolare dell'Inps **[2]**.

In particolare, per calcolare l'ammontare dell'indennità bisogna:

- sommare gli imponibili previdenziali (in busta paga, sotto la voce imponibile Inps) degli **ultimi 4 anni**, comprensivi degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive;
- dividere il risultato per le **settimane di contributi**, indipendentemente dalla verifica del rispetto del [minimale](#); nel calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite;
- moltiplicare il tutto per **4,33**.

Se l'importo che si ottiene è pari o inferiore a **1.208,15 euro**, l'indennità sarà il **75%** di questo importo; se è superiore si aggiunge anche il **25% della differenza** tra l'imponibile e i 1.208,15 euro. La Naspi non può mai superare, comunque, **1.314,30 euro mensili**.

L'indennità **diminuisce del 3% al mese** a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

## Calcolo disoccupazione Naspi lavoratori part time

Per i lavoratori che hanno avuto un contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo della Naspi è lo stesso appena illustrato: come base, deve essere sempre

considerata la retribuzione utile degli ultimi 4 anni (nei quali risulteranno periodi a retribuzione ridotta, a causa del part-time) e va sempre tenuto conto della percentuale del 75% dell'imponibile medio mensile.

In buona sostanza, se per un lavoratore part time risulta un imponibile medio mensile, con riferimento agli ultimi 4 anni, pari a mille euro, la Naspi sarà pari a 750 euro mensili, che spetteranno in base alla durata calcolata. Se in base alla durata calcolata risultano, oltre ai mesi interi, frazioni di mese, l'importo mensile spettante va diviso per 30 e moltiplicato per il numero di giornate della frazione di mese: ad esempio, se spettano 45 giorni di Naspi, si avrà diritto a 750 euro per 30 giorni + 375 euro per gli ulteriori 15 giorni.

## Calcolo durata Naspi 2018

Per quanto riguarda il calcolo della **durata della Naspi**, nel 2018 questa non varia: il beneficiario riceve difatti l'indennità per un numero di settimane pari alla metà di quelle coperte da contributi negli ultimi 4 anni.

In particolare, per quanto riguarda il calcolo delle settimane di contributi nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai [minimali settimanali](#).

Questa disposizione è piuttosto discussa in quanto discrimina, di fatto, i lavoratori a tempo parziale con stipendi non elevati: per il calcolo dell'ammontare della Naspi, difatti, l'imponibile va diviso per tutte le settimane di contribuzione, comprese quelle al di sotto del minimale; per determinare la durata, invece, queste settimane non contano.

Ad ogni modo, la disposizione non si applica ai lavoratori domestici, agli operai agricoli e agli apprendisti.

Ai fini del **diritto alla Naspi**, contano anche le settimane di contributi dovute ma non versate dal datore di lavoro, in base al principio dell'automaticità delle prestazioni **[3]**.

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto di **13 settimane** minime di contributi nei 4 anni, si considerano utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi della quota disoccupazione (Ds, Aspi, Naspi), versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione;
- i periodi di congedo parentale indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in Paesi comunitari o convenzionati con l'Italia;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età, nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Sono invece considerati neutri (cioè devono essere "saltati" e si devono cercare ulteriori periodi a ritroso ai fini del quadriennio di osservazione) i seguenti periodi:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore (Cig e Cigs a zero ore);
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che assiste un familiare con handicap in situazione di gravità (Legge 104).

Per determinare la durata della Naspi, bisogna poi sottrarre le settimane che hanno dato luogo, negli ultimi quattro anni, ad una **prestazione di disoccupazione** (Naspi, Aspi, Mini Aspi, Dso, etc.). Secondo la normativa **[4]**, infatti, ai fini del calcolo della durata della Naspi non è possibile utilizzare le settimane che abbiano già dato luogo ad una prestazione di disoccupazione, con la conseguenza che queste settimane vanno sottratte riducendo la durata massima potenziale del nuovo ammortizzatore.

## Note

**[1]** Inps Circ. n. 19/2018. **[2]** Inps Circ. n. 94/2015. **[3]** Art.2116 Cod. Civ. **[4]** D.lgs. 22/2015.