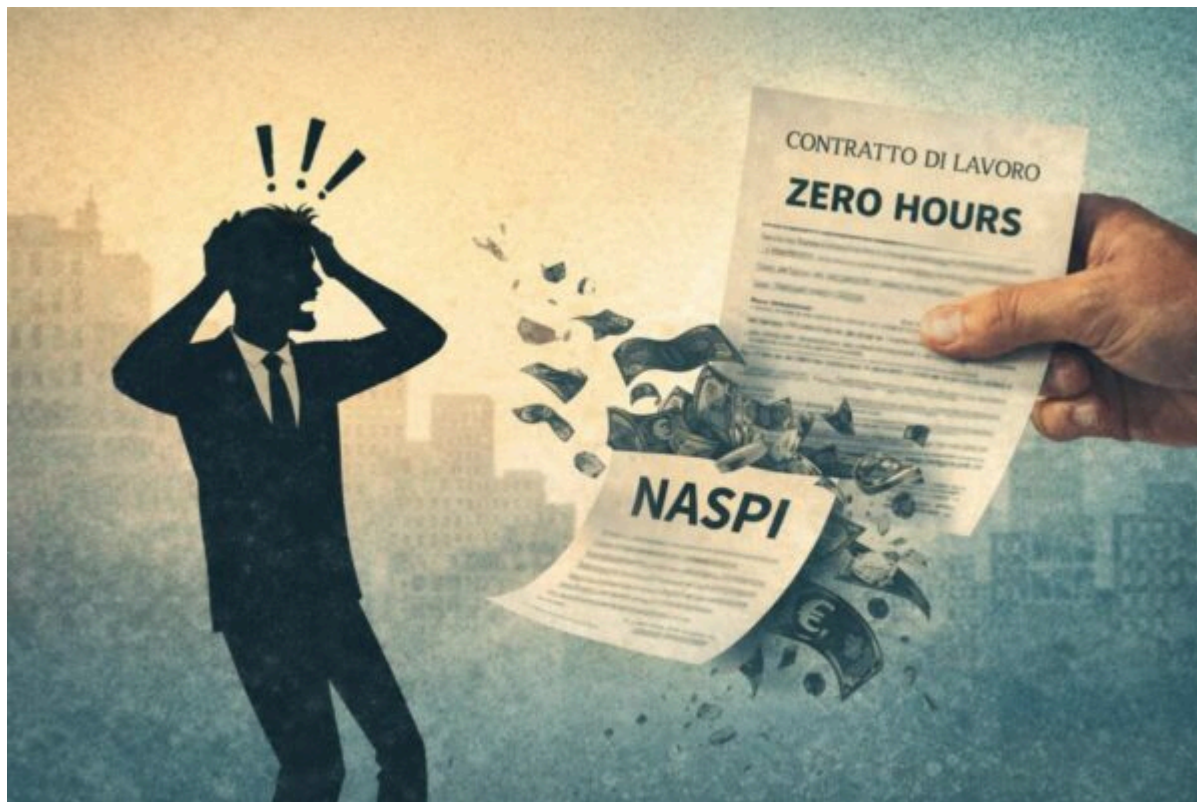


Naspi: per il lavoro a chiamata contano solo i giorni di attività

scritto da Raffaella Mari | 12/03/2026



La Cassazione stabilisce che la decadenza dalla Naspi non scatta se il lavoro effettivo è inferiore a sei mesi, valorizzando i giorni di chiamata.

In tema di ammortizzatori sociali, la Corte di Cassazione ha stabilito un principio di fondamentale importanza per chi percepisce l'**indennità di disoccupazione**. La regola generale che emerge dall'ultima decisione dei giudici di legittimità è chiara: la **decadenza dalla Naspi** non scatta automaticamente in base alla durata scritta nel contratto di lavoro, ma dipende dai **giorni di attività effettiva prestata**.

Questo significa che un lavoratore che accetta un nuovo impiego, anche se sulla carta **superiore ai sei mesi**, non perde il diritto al sussidio se l'impiego si interrompe prima o se, in caso di contratti intermittenti, i giorni di chiamata sono numericamente ridotti. La decisione punta a tutelare chi cerca di reinserirsi nel mercato del lavoro attraverso forme contrattuali flessibili, evitando che la paura di perdere l'assegno diventi un ostacolo all'occupazione.

Le regole sulla decadenza dalla Naspi e la soglia di reddito

La disciplina attuale prevede che il beneficiario perda il diritto alla **Naspi** quando intraprende un'attività di lavoro subordinato che genera un **reddito annuo** superiore alla soglia di esclusione fiscale (Dlgs 22/2025). Tuttavia, la legge introduce una clausola di salvaguardia per i rapporti di lavoro di breve durata. Se il contratto non supera i sei mesi, il sussidio non decade ma viene generalmente sospeso per il periodo di attività. Il problema interpretativo sorge quando la durata formale del contratto sembra superare questo limite, ma l'impiego si conclude anticipatamente o viene svolto in modo saltuario. In questi casi, la giurisprudenza ha dovuto chiarire se dare peso alla volontà espressa nel contratto o alla realtà dei fatti.

Il calcolo dei sei mesi nel contratto di lavoro intermittente

Con l'**ordinanza 5451/2026**, la Suprema Corte ha affrontato il caso specifico del **contratto intermittente**, comunemente noto come lavoro a chiamata, privo di obbligo di disponibilità. Per questa tipologia contrattuale, i giudici hanno sancito che, ai fini della durata massima di sei mesi, si deve tenere conto esclusivamente dei **giorni effettivamente lavorati**. Non rileva quindi l'arco temporale che intercorre tra l'inizio e la fine del contratto, ma solo la somma delle giornate in cui il lavoratore ha prestato la propria attività. Ad esempio, se un lavoratore ha un contratto a chiamata della durata di otto mesi ma viene convocato solo per sessanta giorni totali, non perde l'indennità perché l'impiego concreto è inferiore al limite semestrale.

La valutazione dell'attività lavorativa svolta ex post

I magistrati di legittimità hanno esteso a questa fattispecie un orientamento già espresso in precedenza per i contratti a termine standard (sent. 19638/2025). Il principio cardine è che la **durata del rapporto** non è quella prestabilita nel documento contrattuale, ma quella che si verifica nei fatti. La valutazione deve

essere compiuta **ex post**, analizzando le concrete modalità di svolgimento della prestazione. Se il rapporto di lavoro, pur essendo stato programmato per un periodo superiore ai sei mesi, si interrompe prima o viene svolto con una frequenza ridotta, la **decadenza** non opera. Questo approccio valorizza l'effettivo periodo di lavoro prestato dal cittadino, garantendo che chi percepisce la Naspi non subisca un danno economico sproporzionato a causa di un impiego che non garantisce una stabilità duratura.

I criteri di compatibilità tra sussidio e nuovo impiego

La decisione dei giudici sottolinea che la normativa intende proteggere la continuità del reddito per chi si trova in una situazione di disoccupazione. Per evitare di perdere l'assegno, il lavoratore deve monitorare due fattori:

- il reddito prodotto, che non deve superare la fascia di esenzione fiscale prevista per l'anno di riferimento;
- la durata effettiva della prestazione, che deve restare entro i centottanta giorni solari o lavorativi a seconda della tipologia contrattuale;
- le comunicazioni obbligatorie all'ente previdenziale riguardanti l'inizio della nuova attività lavorativa.

Nel caso dei contratti a chiamata, l'assenza dell'obbligo di disponibilità rende ancora più evidente la necessità di contare solo le giornate di effettivo impiego, poiché nei periodi di attesa tra una chiamata e l'altra il lavoratore rimane sostanzialmente privo di retribuzione e di occupazione.