

L'indemnisation du chômage en Italie



Mars 2024

RÉSUMÉ¹

En Italie, l'assurance chômage fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Contrairement à d'autres pays, les missions d'indemnisation et d'accompagnement y sont gérées séparément.

Tandis que l'indemnisation est confiée au régime italien de sécurité sociale, l'accompagnement est supervisé par le ministère du Travail qui s'assure de la cohérence des actions des services publics de l'emploi régionaux. S'il existe un régime général couvrant les salariés (*Naspi*), il existe également des dispositifs dédiés aux travailleurs indépendants (*Iscro*) et aux travailleurs dits « parasurbordonnés » (*DIS-COLL*). Cette dernière catégorie vise explicitement les travailleurs autonomes se trouvant en situation de dépendance économique, avec un seul client, tels les travailleurs des plateformes.

Le financement du régime d'assurance chômage est assuré par les cotisations patronales uniquement, et le niveau de ces dernières est majoré en cas de recours aux contrats à durée déterminée.

L'indemnité de chômage assure au salarié privé d'emploi un revenu de remplacement s'il remplit les conditions d'attribution de l'allocation, et notamment la condition d'affiliation minimale : celle-ci est assez souple puisqu'il n'est exigé que 13 semaines d'affiliation au cours des quatre années précédant la perte d'emploi, sous réserve toutefois de justifier d'au moins 30 jours de travail au cours de l'année qui précède la situation de chômage.

Le montant de l'indemnité correspond à 75 % du salaire de référence en dessous d'un certain plafond, auquel s'ajoute 25% de la partie du salaire de référence supérieure au plafond.

L'allocation est dégressive : elle est réduite de 3% par mois à partir du 6^{ème} mois pour les personnes âgées de moins de 55 ans et à partir du 8^{ème} mois pour les seniors.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi repose sur un système original de *scoring* qui permet de mesurer le degré d'employabilité de chacun, et d'adapter ainsi les stratégies de retour sur le marché du travail proposées par les conseillers.

SOMMAIRE

1. Situation de l'emploi et du marché du travail
2. Présentation générale du système italien
3. Service public de l'emploi
4. Financement
5. Principaux paramètres de l'indemnisation
6. Annexe : Tableaux indicatifs

¹ Pour l'année 2024 l'Unédic s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

1. SITUATION DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ITALIE

	Italie	France	Union Européenne
Population totale	58 851 000 ²	67 720 000	448 400 000
Taux d'activité ³	72,8 % ⁴	81 %	81,2 %
Taux d'emploi ⁵	61,3 % ⁶	68,48 %	70,29 %
Taux d'emploi des seniors ⁷	59,9 % ⁸	56,9 %	62,5 %
Taux d'emploi temporaire ⁹	16,8 %	16,2 %	14,1 %
Taux d'emploi à temps partiel ¹⁰	16,5 %	13,1 %	14,5 %
Salaire minimum légal ¹¹	– ¹²	11,4 € par heure	–
Salaire annuel moyen	42 342 € ¹³	50 134€	–
Taux de chômage	7,3 % ¹⁴	7,4 %	6,2 %
Taux de chômage des jeunes ¹⁵	22 % ¹⁶	16,2 %	13,9 %
Taux de chômage de longue durée ¹⁷	58,4 % ¹⁸	27,5 %	38,8 %
Dépenses de protection sociale	24,4 % ¹⁹ du PIB	30,1 % du PIB	28,6 % ²⁰
Dépenses publiques de chômage	0,91 % ²¹ du PIB	1,49%	1,7 %
Dépenses publiques relatives aux programmes du marché du travail	3.08% du PIB ²²	2,6%	–

² Istat, institut national de statistiques

³ Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population ayant entre 25 et 64 ans

⁴ Source : OCDE, 2022

⁵ Le taux d'emploi correspond à la part des 15-64 ans en emploi

⁶ Source : OCDE, 2022

⁷ Part des 55-64 ans en emploi

⁸ OCDE, 2023

⁹ Source : OCDE, 2022

¹⁰ Source : OCDE, 2022

¹¹ En prix constants parité de pouvoir d'achat (PPP), OCDE, 2022. La parité de pouvoir d'achat permet de prendre en compte les différences de coûts de la vie entre pays.

¹² Bien que la question fasse régulièrement débat, il n'existe pas de salaire minimum légal en Italie.

¹³ En prix constants PPP OCDE, 2022.

¹⁴ Source : OCDE, 2023

¹⁵ Personnes âgées de 15 à 24 ans inclus

¹⁶ Source : OCDE, 2023

¹⁷ Part des chômeurs sans emploi depuis un an ou plus

¹⁸ Source : OCDE, 2022

¹⁹ Source : OCDE, 2019

²⁰ Source : Eurostat, 2021

²¹ Source : OCDE, 2019

²² Source : OCDE, 2020

2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL ATONE

Le marché du travail italien présente des **caractéristiques similaires à celles du marché français** : un taux de chômage supérieur à la moyenne européenne et des taux d'emploi des seniors et des jeunes, faibles. Particulièrement marquant pour l'Italie, le taux de chômage de longue durée avoisine les 60% en 2022 et se présente comme l'un des plus élevés de l'Union Européenne.

Afin d'encourager l'embauche des jeunes, des incitations financières sont mises en place, ciblées en particulier sur les NEETs (« ni en emploi, ni en études, ni en formation »), particulièrement prévalents en Italie (26,4% des jeunes de 20 à 24 ans contre 14,3% en moyenne dans l'OCDE en 2022)²³.

Le contrat à durée indéterminée est la « forme normale de la relation de travail ». Cependant, l'employeur peut proposer un contrat à durée déterminée d'une durée maximale d'un an sans en justifier les raisons. Il peut prolonger ce contrat à durée déterminée pour une année supplémentaire, sous réserve de motiver ce renouvellement (remplacement, surcroît d'activité, projet temporaire...). Si tel n'est pas le cas, le CDD peut être requalifié en CDI.

De plus, afin de limiter le recours excessif aux CDD, le nombre d'employés en CDD ne peut être supérieur à 20% du nombre d'employés en CDI pour une année donnée. En cas de violation de cette limite de 20 % des effectifs, l'entreprise peut se voir appliquer des pénalités financières.

Enfin, la réembauche du même salarié dans un délai de 10 jours à la suite d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois (ou dans un délai de 20 jours à la suite d'un CDD d'une durée supérieure à 6 mois) entraîne la requalification automatique du contrat en CDI.

Malgré ces restrictions, la **part des CDD dans l'emploi total demeure plus élevée en Italie qu'elle ne l'est dans l'Union européenne** (16,8% contre 14% dans l'UE en 2022)²⁴.

Un statut pour les travailleurs « parasubordonnés » depuis 2015

Entre les statuts d'employé et de travailleur indépendant, il existe un **statut intermédiaire pour les travailleurs considérés comme indépendants mais qui se trouvent dans une relation de dépendance économique** avec un donneur d'ordre principal. Leur activité est encadrée par un contrat dit « de collaboration coordonnée et continue » (*contratto di collaborazione coordinata e continuativa, Co.Co.Co.*). Dans le cadre de cette relation contractuelle, le travailleur est formellement considéré comme indépendant et a davantage d'autonomie qu'un employé, mais il bénéficie de certains droits et protections offerts aux employés : représentation syndicale, indemnités journalières pour maladie, congés payés et assurance chômage.

Dans ce cadre, des règles particulières s'appliquent (depuis novembre 2019) aux livreurs des plateformes numériques. Ces derniers doivent désormais être embauchés sur la base d'un contrat écrit et doivent bénéficier de certains droits applicables aux salariés. En particulier, leur rémunération horaire doit être au moins égale au revenu minimum conventionnel et ils doivent recevoir un supplément d'au moins 10% pour le travail de nuit, durant les jours fériés et lors d'intempéries. Ainsi, ils ne peuvent pas être rémunérés sur la seule base du nombre de livraisons effectuées.

²³ OECD Country Statistics, "Youth not in employment, education or training", 2022

²⁴ OECD Country Statistics "Employment - Temporary employment", 2022

3. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME ITALIEN

La première protection contre le risque de perte d'emploi a été instaurée en 1919. A cette date, la « Caisse nationale de prévoyance pour l'invalidité et la vieillesse des ouvriers » change de nom et élargit son champ d'intervention au risque de perte d'emploi pour devenir la « Caisse nationale des assurances sociales ». Elle s'appuie déjà à cette époque sur une gouvernance paritaire.

En 1933, sous le gouvernement de Benito Mussolini, la caisse est étatisée et devient l'Institut national pour la prévoyance sociale (INPS), qui porte toujours ce nom.

L'assurance chômage constitue un droit constitutionnel en Italie. En effet, la Constitution de 1948, dans son article 38 sur la protection sociale stipule : « *les travailleurs ont droit à un soutien financier suffisant en cas d'accidents du travail, de maladie, de handicap, de vieillissement et de chômage involontaire* ».

Actuellement, 3 régimes d'assurance chômage coexistent :

- Le régime général des salariés qui peuvent bénéficier de la *Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego* (NASpI)
- Le régime des salariés sous contrats de travail atypiques (*DIS-COLL*) : il concerne les contrats de projet, les situations de « parasubordination » (par exemple les travailleurs des plateformes) et les chercheurs
- Le régime des indépendants qui peuvent bénéficier de l'ISCRO (*Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa*). Cette prestation n'est accessible qu'aux travailleurs indépendants immatriculés à la TVA, et aux travailleurs indépendants du secteur du spectacle. Ce dispositif étant encore au stade expérimental, il concerne peu de bénéficiaires.

De plus, des règles d'indemnisation spécifiques existent pour certaines professions, à l'instar du régime français : Elles concernent les journalistes, les artistes, les employés de particuliers employeurs, les travailleurs agricoles et les apprentis²⁵.

Lorsque les droits aux allocations de perte d'emploi sont épuisés, l'allocation de citoyenneté (*Reddito di cittadinanza*), qui constitue un minimum social, prend le relais.

La présente fiche se propose de décrire le système d'assurance chômage bénéficiant aux travailleurs salariés.

²⁵ Ces régimes spécifiques ne seront pas traités dans cette étude.

4. SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI : UN SYSTÈME RÉGIONALISÉ

Contrairement à d'autres pays, **les missions d'indemnisation et d'accompagnement sont gérées séparément en Italie.**

Tandis que l'indemnisation est confiée au régime italien de sécurité sociale, (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale INPS*), l'accompagnement est piloté par le ministère de l'Emploi qui coordonne les actions des services publics de l'emploi régionaux.

L'INPS ne se charge pas uniquement du financement et du versement des prestations d'assurance chômage puisqu'elle est en réalité l'institution unique de sécurité sociale en Italie ; elle assure le recouvrement de toutes les cotisations sociales²⁶ et le versement de l'ensemble des prestations couvrant les risques : retraite, indemnités journalières pour maladie, congé de maternité et allocations familiales.

Le ministère de l'Emploi assure le pilotage et la coordination des réseaux régionaux publics (*centri per l'impiego*) et privés de placement (*agenzie per il lavoro*). Ces fonctions étaient jusque très récemment dévolues à une agence dédiée, l'*agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro*. (ANPAL), mais un décret l'intègre au ministère à compter de janvier 2024. Ainsi, la place des partenaires sociaux dans la gouvernance du service public de l'emploi est-elle considérablement réduite, dans la mesure où ces derniers étaient représentés dans le conseil de surveillance de l'ancienne agence.

Ainsi, le ministère de l'Emploi joue un rôle de coordination et de mise en cohérence des politiques d'emploi menées au niveau des régions et des municipalités, afin de s'assurer qu'elles convergent vers les objectifs nationaux. De plus, il développe et diffuse des outils et méthodes pour assurer le suivi et l'évaluation des politiques menées au niveau régional. Enfin, il diffuse des tableaux de bord comparant les résultats de chacune des régions.

En effet, sur le territoire 19 régions jouent un rôle important puisqu'elles sont responsables de la gestion opérationnelle du réseau des services publics de l'emploi. Selon les régions, des agences de placement privées sont mobilisées aux côtés des services publics, sur la base d'un système d'accréditation.

Cependant, certaines voix critiquent la nature régionale de l'organisation du service public de l'emploi, considérant qu'elle concourt à des situations hétérogènes en matière de qualité du service rendu.²⁷

5. FINANCEMENT : DES COTISATIONS SOCIALES DIFFÉRENCIÉES SELON LES CONTRATS

Dans le régime général des salariés, l'assurance chômage est financée par des **cotisations versées par l'employeur à hauteur de 1,61 % du salaire brut**. Pour 2024, le plafond de cotisations est fixé à 119 650 euros brut annuel.

La majorité des contrats à durée déterminée est assujettie (ou soumise) à une cotisation additionnelle de 1,40 % (augmentée de 0,5 % par an en cas de renouvellement du CDD).

A ces taux s'ajoute une cotisation de 0,20% pour le fonds de garantie des salaires impayés en cas de liquidation de l'entreprise.

²⁷ OECD Skills Strategy Diagnostic Report Italy, 2017

6. PRINCIPAUX PARAMÈTRES DE L'INDEMNISATION (TRAVAILLEURS SALARIES)

Bénéficiaires

L'indemnisation, appelée Naspl (*Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego*), est ouverte à toute personne ayant perdu involontairement son emploi. Ainsi, les démissions et les ruptures conventionnelles n'ouvrent en principe pas droit à l'indemnisation.

Cependant, certains contextes de démission ouvrent droit à l'indemnisation :

- Faute de l'employeur
- Démission durant la période de grossesse et maternité
- Départ volontaire dans le cadre d'un plan social d'entreprise
- Modification substantielle du contrat de travail

Conditions d'affiliation

Une personne relevant du régime général des salariés doit avoir contribué au régime d'indemnisation du chômage durant au moins 13 semaines (3 mois) au cours des quatre années précédant la perte de son emploi et avoir travaillé au moins 30 jours (1 mois) dans les derniers 12 mois.

Sont considérées comme des périodes d'affiliation au régime d'assurance chômage :

- Les périodes d'emploi salarié
- Les périodes indemnisées par la sécurité sociale au titre d'un congé de maternité ou parental
- Les congés pris pour la garde d'enfant malade de moins de 8 ans (dans la limite de 5 jours par an)

Durée d'indemnisation

Une personne relevant du régime général des salariés bénéficiera d'une durée d'indemnisation égale à la **moitié de la durée d'affiliation acquise durant les quatre années précédant la perte d'emploi**. La durée minimale est fixée à 1,5 mois et ne peut excéder 24 mois.

Délai d'attente

La NASpI peut être attribuée au plus tôt après 8 jours d'inactivité. Si la demande est effectuée après ce délai, la prestation est versée à compter du lendemain de la demande.

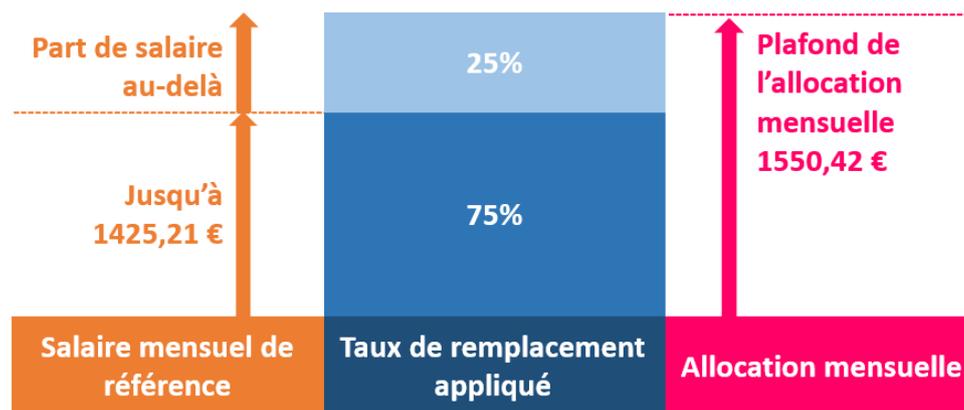
Sauf cas particuliers (par exemple grossesse ou maladie), la demande d'allocation doit être formulée dans les 68 jours qui suivent la cessation de l'activité professionnelle.

Montant de l'allocation chômage

L'allocation (Naspi) est calculée de la manière suivante :

- la somme de l'ensemble des salaires perçus au cours des quatre dernières années est divisée par le nombre de semaines travaillées ;
- le résultat est multiplié par 4,3 afin d'obtenir une valeur correspondant au salaire mensuel de référence ;
- **si le salaire mensuel de référence est inférieur ou égal à 1 425,21 euros, on lui applique un taux de 75% pour obtenir le montant d'allocation mensuelle à verser ;**
- **si le salaire mensuel de référence est supérieur à 1 425,21 euros, on applique un taux de 25% à la partie dépassant ce montant (c'est-à-dire sur la différence entre le salaire mensuel de référence et 1425,21 euros) ;**
- dans tous les cas, l'allocation mensuelle est plafonnée à 1550,42 euros.

SALAIRE DE RÉFÉRENCE ET TAUX DE REMPLACEMENT LORS DE L'OUVERTURE DE DROIT



Par ailleurs, l'allocation étant dégressive, elle est réduite de 3% par mois à partir du 6^{ème} mois d'indemnisation pour les personnes âgées de moins de 55 ans et à partir du 8^{ème} mois pour les seniors.

Le versement de la NASpI cesse lorsque son bénéficiaire remplit les conditions pour percevoir une pension de vieillesse ou anticipée.

La NASpI n'est pas cumulable avec l'allocation d'invalidité (l'assuré qui remplit les conditions pour bénéficier des 2 prestations doit choisir celle qu'il sollicite).

Cumul de l'allocation chômage et d'un revenu professionnel

En cas de reprise d'une activité professionnelle, l'allocation (NASpI) est entièrement cumulable avec les revenus salariés ou non-salariés perçus, dès lors que ces derniers ne dépassent pas les plafonds suivants :

- 8 174 € par an pour une activité salariée reprise
- 5 500 € par an en cas d'activité indépendante.

Dans les situations où le revenu perçu est supérieur aux plafonds mentionnés, mais inférieur au montant mensuel de l'allocation, **80 % des revenus professionnels perçus sur la part excédentaire des plafonds sont déduits de la prestation de chômage** du bénéficiaire.

Le travailleur est tenu d'informer l'INPS du montant de ses revenus dans le mois qui suit le début de la nouvelle activité.

Notons que si l'intéressé reprend une activité pour le compte de son dernier employeur ou d'un associé de celui-ci, le versement de la NASpI est interrompu. Ce dispositif a pour objectif de limiter les phénomènes de réembauche.

De façon comparable au dispositif d'Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) en France, les **demandeurs d'emploi qui créent une entreprise peuvent solliciter le versement, en une fois, de la totalité de leurs droits restants.**

Obligations et droits du demandeur d'emploi

La personne ayant perdu son emploi doit déclarer sa situation de demandeur d'emploi (*dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro*) auprès d'un centre pour l'emploi ou en ligne.

Une fois cette démarche effectuée, le demandeur d'emploi doit se présenter dans un délai de 15 jours auprès de son centre pour l'emploi, pour signer le « pacte de service personnalisé » (*patto di servizio personalizzato, PSP*) par lequel il s'engage à mettre en œuvre des actions proactives pour se réinsérer dans un emploi : recherche d'emploi, formations, stages...Le non-respect de ces actions peut conduire au retrait de l'indemnisation.

Le contenu du « pacte de service personnalisé » est adapté au profil d'employabilité du demandeur d'emploi (*profilo personale di occupabilità*). La définition du profil d'employabilité fait l'objet d'une procédure formelle à travers des questionnaires visant à mesurer la distance du demandeur par rapport au marché du travail. Ces informations sont ensuite exploitées par un modèle qui calcule la probabilité du demandeur de rester inemployé pendant un temps donné. **A chaque demandeur est donc associé un *scoring*, une valeur comprise entre 0 (très employable) et 1 (éloigné du marché du travail).**

Cette mesure quantitative associée à chaque individu permet au conseiller du centre pour l'emploi d'adapter son suivi et le contenu des services et formations proposés. Le profil d'employabilité est réévalué tous les 90 jours afin de prendre en compte l'évolution de la situation du demandeur.²⁸

De plus, le **profil d'employabilité permet de définir les critères de l'offre raisonnable d'emploi (*congrue*)** que le demandeur d'emploi se doit d'accepter, sous peine de se voir retirer l'indemnisation.

En complément du versement de la NASpI, les demandeurs d'emploi faisant l'objet d'un **licenciement pour motif économique peuvent bénéficier d'un chèque-reclassement (*assegno di ricollocazione*) d'une valeur comprise entre 250 et 5000 euros.** La demande peut être réalisée en ligne ou auprès d'un centre pour l'emploi. Le demandeur d'emploi choisit librement son prestataire, qui peut être une agence privée de placement accréditée. Un programme intensif de recherche de travail avec désignation d'un tuteur est défini avec le prestataire sur 6 mois, reconductible une fois. La particularité de cette prestation tient au fait que les sommes ne sont versées au prestataire qu'en cas de réussite du placement avec l'obtention d'un contrat de travail à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou d'un contrat à temps partiel au moins à mi-temps, ou d'un contrat d'apprentissage.

²⁸ Sénat « Recueil de notes de synthèse de janvier à mars 2018 » Étude de législation comparée n° 284, avril 2018

Le régime d'assurance chômage pour les indépendants et les travailleurs « parasubordonnés »

Au côté du régime général couvrant les travailleurs salariés, des dispositifs spécifiques protègent les travailleurs indépendants et les travailleurs dits « parasubordonnés » (ces derniers incluent les travailleurs des plateformes).

- **Pour les travailleurs indépendants, l'ISCR0** : instaurée en 2021 à titre expérimental pour 3 ans, elle a été prolongée pour les années 2024 à 2026. Le taux de contribution est fixé à 0,35% des bénéfices de l'entreprise en 2024. Le travailleur non salarié doit s'acquitter du paiement de cette contribution durant au moins 4 années pour être entièrement affilié au régime et pouvoir prétendre à une indemnisation en cas de cessation ou réduction d'activité.

Lors de la demande d'indemnisation (année n), le travailleur indépendant doit justifier une perte de revenu de 30% en année n-1 par rapport à la moyenne annuelle des revenus perçus durant les années n-2 et n-3.

L'allocation mensuelle versée correspond à 12,5% du dernier revenu semestriel déclaré, avec un plancher de 275,38 euros et un plafond de 881,23 euros.

La durée d'indemnisation est quant à elle limitée à 6 mois.

- **Pour les travailleurs dits « parasubordonnés », la DIS-COLL** : les bénéficiaires cotisent à hauteur de 1,31% de leur chiffre d'affaires. Il faut avoir cotisé un minimum de 3 mois dans les 12 mois précédant la perte du contrat.

Le montant de l'allocation DIS-COLL correspond à 75% des revenus moyens observés dans les 12 mois précédant la demande. Le plafond de l'allocation est identique à celui appliqué pour les salariés (plafond NASpl = 1550,42€). La durée d'indemnisation correspond au nombre de mois travaillés, mais ne peut excéder 12 mois.

7. ANNEXE : COMPARAISON AVEC LA FRANCE (RÉGIME DES SALARIÉS)

	Assurance chômage FRANCE	Assurance chômage ITALIE
Personnes concernées	Salariés des secteurs privé et public	Salariés des secteurs privé et contractuels du secteur public
Conditions d'affiliation	6 mois (soit 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) au cours des 24 derniers mois ou au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus	13 semaines (3 mois) au cours des quatre années précédant la perte d'emploi et un minimum de 30 jours de travail dans les 12 mois précédant la perte d'emploi
Durée d'indemnisation	<p>La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la période comprise entre le 1^{er} jour d'emploi et le dernier jour d'emploi identifiés au cours des 24 ou 36 derniers mois (selon l'âge). La durée est également fonction de la conjoncture économique (taux de chômage supérieur ou inférieur à 9%). En cas de conjoncture favorable, la durée minimale d'indemnisation est de 182 jours (6 mois), et la durée maximale d'indemnisation est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 548 jours (18 mois) pour les personnes de moins de 53 ans, • 685 jours (22,5 mois) pour les personnes de 53 et 54 ans, • 822 jours (27 mois) pour les personnes de 55 ans et plus 	<p>La durée d'indemnisation correspond à la moitié de la durée d'affiliation observée dans les 4 années précédant la perte d'emploi. Elle ne peut donc atteindre plus de 24 mois</p>
Montant de l'allocation	<p>L'allocation est calculée à partir des salaires bruts (perçus au cours de la période de référence de 24 ou 36 mois). Montant le plus favorable entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40,4% SJR + partie fixe, • ou 57% du SJR <p>Cette comparaison ne peut toutefois aboutir à servir un montant d'allocation inférieur à 31,59 € (allocation dite minimale). Ce montant n'est toutefois pas un plancher d'allocation puisqu'il est lui-même plafonné à 75% du salaire journalier de référence</p>	<p>L'allocation est calculée à partir du salaire brut mensuel moyen observé dans les 4 dernières années.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de 75% sur le salaire mensuel de référence inférieur ou égal à 1425,21€ • Taux de 25% sur la partie supérieure à 1425,21€ <p>L'allocation est dégressive (-3% par mois) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir du 6^{ème} mois pour les personnes âgées de moins de 55 ans • à partir du 8^{ème} mois pour les seniors
Régime social et fiscal de l'allocation chômage	Allocation soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu	Allocation soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu
Contributions d'assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> • Employeur : 4,05% <p>Salarié²⁹ : une quote-part de CSG activité (prélevée sur les revenus d'activité) est reversée par l'État à l'Unédic, en lieu et place de l'ancienne contribution salariale d'assurance chômage dont le taux était de 2,40%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Employeur : 1,61% <p>Contrats à durée déterminée : cotisation additionnelle de 1,40% (augmentée de 0,5% par an en cas de renouvellement du CDD)</p>

²⁹ Maintien de la contribution salariale pour les salariés intermittents du spectacle, les salariés d'employeurs monégasques et pour certains salariés expatriés



LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE EN ITALIE

Mars 2024

Direction des Affaires Juridiques
et Institutionnelles

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](#)  [unedic](#)  [unedic.org](#)