



I "QUADERNI" UNISIN

Approfondimenti tematici a cura del Gruppo Formazione

QUADERNO n° 2 - 2015

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

I primi due decreti attuativi: il superamento
dell'art. 18 e la NASpl

Jobs Act

Il nuovo regime dei licenziamenti e la riforma degli ammortizzatori sociali
Marzo 2015

UNISIN
www.unisin.it

Indice

<u>Il lavoro ai tempi del Jobs Act</u>	<u>pag. 2</u>
Il contratto a tutele crescenti ed il nuovo regime dei licenziamenti	
<u>A chi si applica</u>	<u>pag. 3</u>
<u>Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale</u>	<u>pag. 3</u>
<u>Licenziamento per giustificato motivo o giusta causa</u>	<u>pag. 3</u>
<u>Vizi formali e procedurali</u>	<u>pag. 4</u>
<u>Conciliazione</u>	<u>pag. 4</u>
<u>Licenziamenti collettivi</u>	<u>pag. 4</u>
<u>Varie</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Scheda tecnica licenziamenti</u>	<u>pag. 6</u>
La NASpI	
<u>A chi si applica</u>	<u>pag. 8</u>
<u>Requisiti</u>	<u>pag. 8</u>
<u>Metodo di calcolo e misura della NASpI</u>	<u>pag. 8</u>
<u>Durata</u>	<u>pag. 9</u>
<u>Presentazione domanda e decorrenza</u>	<u>pag. 9</u>
<u>Condizionalità</u>	<u>pag. 9</u>
<u>Incentivo all'autoimprenditorialità</u>	<u>pag. 9</u>
<u>Compatibilità e cumulabilità</u>	<u>pag. 10</u>
<u>Decadenze</u>	<u>pag. 10</u>
<u>Contribuzione figurativa</u>	<u>pag. 11</u>
<u>Le ulteriori prestazioni di sostegno al reddito: ASDI e DIS-COLL</u>	<u>pag. 11</u>
<u>Contratto di ricollocazione</u>	<u>pag. 12</u>

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

Con l'emanazione dei primi due decreti legislativi attuativi della Legge Delega 10 dicembre 2014, n° 183 (emanati sotto forma di "schema" lo scorso 24 dicembre 2014), pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 6 marzo 2015, prende corpo la Riforma del Lavoro nota come "Jobs Act".

Questi primi due decreti legislativi si occupano, rispettivamente, del cosiddetto contratto di lavoro a tutele crescenti e, dunque, del nuovo regime dei licenziamenti (D.Lgs. n° 23 del 6.03.2015 - *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n° 183*), e della disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpl (D.Lgs. n° 22 del 6.03.2015 - *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n° 183*).

Di seguito si illustrano i contenuti dei due decreti.

Il contratto a tutele crescenti ed il nuovo regime dei licenziamenti

A chi si applica

Il Decreto Legislativo n° 23 del 6.03.2015, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, attuativo della Legge Delega 10 dicembre 2014, n° 183 - meglio nota come "Jobs Act" - introduce un nuovo regime dei licenziamenti, superando di fatto l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970).

Il nuovo regime si applica ai lavoratori "*assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto*" (quindi dal 7 marzo 2015) e non fa distinzioni tra aziende che occupino più o meno di 15 dipendenti. La nuova normativa prevede una specifica clausola per le aziende che dovessero trovarsi a superare tale soglia a seguito di assunzioni effettuate successivamente all'entrata in vigore del provvedimento: in tali casi, infatti, si stabilisce che la nuova disciplina dei licenziamenti si applica anche nei confronti dei lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto. Si applica, inoltre, ai partiti politici, ai sindacati ed alle realtà che svolgono senza fini di lucro attività politica, culturale, di istruzione, di religione o di culto. Si applica anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, successiva all'entrata in vigore del decreto.

Ai lavoratori destinatari di tale nuova disciplina non si applica la procedura prevista dall'art. 7, L. 604/1966.

Il licenziamento può anche essere revocato entro quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione da parte del lavoratore. In caso di revoca, il rapporto si ripristina senza soluzione di continuità ed il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la revoca.

Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

Nel caso in cui il giudice accerti il carattere discriminatorio del licenziamento (ai sensi dell'art. 15 della L. 300/1970 - Statuto dei Lavoratori), o comunque ne dichiari la nullità, e nei casi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace perché intimato in forma orale o per difetto di motivazione relativamente all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore (anche ai sensi delle L. 68/1999), è previsto per il lavoratore il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e ad un risarcimento, non inferiore a cinque mensilità, commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'avvenuto reintegro nel posto di lavoro, dedotto quanto eventualmente percepito, in tale periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Per tale periodo, il datore di lavoro dovrà provvedere anche al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Il lavoratore potrà comunque optare, in luogo della reintegrazione, per un'indennità pari a quindici mensilità (fermo restando il risarcimento sopra richiamato). Tale indennità non è coperta da contribuzione previdenziale.

Licenziamento per giustificato motivo o giusta causa

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (disciplinare), seppure il giudice accerti che non ne ricorrono gli estremi, il rapporto di lavoro si estingue dalla data del licenziamento ed il lavoratore avrà diritto esclusivamente ad un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro mensilità ed un massimo di ventiquattro. Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale indennizzo è dimezzato ed ha un limite massimo di sei mensilità, nel caso di aziende che non superino i quindici dipendenti.

Solo nei casi in cui sia dimostrata in giudizio "*l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*", o il difetto di motivazione per motivi inerenti l'inidoneità fisica o psichica del lavoratore (anche ai sensi delle L. 68/1999), il giudice potrà ordinare la reintegrazione del lavoratore ed il pagamento di un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello

dell'avvenuto reintegro nel posto di lavoro, dedotto quanto eventualmente percepito, in tale periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe percepito accettando una *"congrua offerta di lavoro"*. Per tale periodo, il datore di lavoro dovrà provvedere anche al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Tale risarcimento non potrà essere superiore a dodici mensilità. Tale diritto al reintegro non si applica nelle aziende che non superano i quindici dipendenti. Il lavoratore potrà comunque optare, in luogo della reintegrazione, per un'indennità pari a quindici mensilità (fermo restando il risarcimento sopra richiamato). Tale indennità non è coperta da contribuzione previdenziale.

Con l'indicazione della *"insussistenza del fatto materiale"* il Legislatore ha inteso comprimere l'ambito di valutazione del giudice, evitando il ricorso ad interpretazioni che intendessero la nozione di "fatto" quale "fatto giuridico", cioè come fatto globalmente accertato, sia negli elementi oggettivi (fatto materiale) che in quelli afferenti l'elemento soggettivo (intenzionalità della condotta) nonché relativamente alla valutazione di proporzionalità tra il fatto contestato ed il provvedimento adottato (licenziamento).

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico), seppure il giudice accerti che non ne ricorrono gli estremi, non potrà in alcun caso ordinare il reintegro: il rapporto di lavoro si estingue dalla data del licenziamento ed il lavoratore avrà diritto esclusivamente ad un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro mensilità ed un massimo di ventiquattro. Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale indennizzo è dimezzato ed ha un limite massimo di sei mensilità, nel caso di aziende che non superino i quindici dipendenti.

Vizi formali e procedurali

Nel caso in cui si provveda al licenziamento violando il requisito di motivazione (art. 2, c. 2, L. 604/1966) o la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), non è previsto il reintegro ma solo un indennizzo, non coperto da contribuzione previdenziale. Tale indennizzo sarà pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di due mensilità ed un massimo di dodici. Tale indennizzo è dimezzato ed ha un limite massimo di sei mensilità, nel caso di aziende che non superino i quindici dipendenti.

Conciliazione

Si introduce una nuova e specifica procedura di conciliazione, anch'essa riservata ai neoassunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del nuovo regime. Resta valida la possibilità di ricorrere ad ogni altra modalità di prevista dalla legge.

Con questa nuova procedura di conciliazione si prevede che il datore di lavoro possa offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), con assegno circolare, un indennizzo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di due ed un massimo di diciotto mensilità. Tale indennità non costituisce reddito e non è coperta da contribuzione previdenziale. Tale indennizzo è dimezzato ed ha un limite massimo di sei mensilità, nel caso di aziende che non superino i quindici dipendenti. Eventuali ulteriori importi pattuiti in sede di conciliazione sono soggette al regime fiscale ordinario.

Con l'accettazione dell'assegno il lavoratore rinuncia all'impugnazione ed il rapporto si estingue dalla data del licenziamento.

Licenziamenti collettivi

Il nuovo regime del licenziamento si applica ai licenziamenti collettivi effettuati ai sensi della L. 223/1991.

Nel caso in cui il licenziamento venga comunicato non in forma scritta si applica la disciplina prevista nel caso dei licenziamenti intimati in forma orale con la previsione del diritto al reintegro.

Nel caso in cui non vengano rispettate le procedure previste dalla Legge 223/1991 (art. 4, comma 12) o i criteri per l'individuazione dei lavoratori da licenziare (l'art. 5, comma 1, L. 223/1991 prevede che siano

individuati con accordo sindacale o, in assenza di accordo, sulla base di carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-organizzative e produttive) non si prevede il diritto al reintegro ma il solo diritto all'indennizzo, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro mensilità ed un massimo di ventiquattro (non assoggettato a contribuzione previdenziale).

Varie

Ai licenziamenti disciplinati dalla normativa illustrata non si applica il rito introdotto dalla Riforma Fornero (art. 1, commi da 48 a 68, L. 92/2012).

La Legge di Stabilità per il 2015 (L. 190/2014) introduce nuovi incentivi all'occupazione stabile. Per le assunzioni a tempo indeterminato (escluso l'apprendistato) effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, le aziende saranno esonerate dal versamento dei contributi previdenziali fino a trentasei mesi e con un massimale di €. 8.060 l'anno (restano dovuti premi e contributi INAIL). Tale agevolazione si applica per i neoassunti che non abbiano avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti, mentre non spetta per le assunzioni di lavoratori per i quali lo stesso beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

È prevista una specifica norma per i casi di società controllate. Il benefit, infatti, non spetta per le assunzioni di lavoratori per i quali i datori di lavoro, comprese società controllate o collegate (ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge.

Vengono contestualmente soppressi gli incentivi precedentemente previsti dalla L. 407/1990.

Si propone di seguito una tabella riassuntiva della disciplina dei licenziamenti. Anche ai fini di un'adeguata comprensione e di un'accessibile consultazione dell'evoluzione della normativa, sono rappresentati, schematicamente, i diritti previsti dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, prima e dopo la Riforma Monti Fornero (L. 92/2012), ed il nuovo regime introdotto dal Jobs Act (L. 183/2014) e dal D.Lgs. 23/2015.

Si precisa, all'occorrenza, che mentre con la Riforma Monti Fornero si è modificata la previgente disciplina (art. 18) introducendo nuove regole per i casi di licenziamento illegittimo e dunque i due regimi (pre e post riforma) si succedono cronologicamente, con l'introduzione del Jobs Act si hanno due regimi che coesistono (art. 18 SdL e contratto a tutele crescenti) e hanno due diverse platee di destinatari, rappresentate rispettivamente dagli assunti prima o dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina.

SCHEDA TECNICA LICENZIAMENTI

LICENZIAMENTO	Art.18 S.d.L. Prima della L. 92/2012 (Riforma Monti Fornero)	Art. 18 S.d.L. A seguito L. 92/2012 (Riforma Monti Fornero)	Jobs Act D.Lgs. 23/2015
A CHI SI APPLICA	Non si applica più a nessuno. Si applicava solo alle aziende con oltre 15 dipendenti (ad eccezione dei licenziamenti discriminatori).	Si applica a tutti gli assunti a tempo indeterminato <u>prima</u> dell'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015, ed alle aziende con oltre 15 dipendenti.	Si applica a tutti gli assunti a tempo indeterminato, anche se convertiti da tempo determinato e apprendistato, <u>successivamente</u> all'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015. Si applica anche ai <u>licenziamenti collettivi</u> ex L. 223/1991
DISCRIMINATORIO	Se il giudice non riscontra discriminazione, il licenziamento è confermato.	Invariato	Invariato
	Se il giudice riconosce che c'è stata discriminazione, annulla il licenziamento e stabilisce il reintegro (con un risarcimento). Il lavoratore può optare per un'indennità in luogo del reintegro. <i>Si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'azienda.</i>	Invariato	Invariato

DISCIPLINARE (SOGGETTIVO)	Se il giudice ritiene fondati i motivi disciplinari, il licenziamento è confermato.	Invariato	Invariato
	Se il giudice riscontra che non ci sono validi motivi disciplinari, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Il giudice può discrezionalmente decidere tra: a) Se il motivo disciplinare <u>non sussiste</u> o se è punibile con sanzione conservativa, stabilirà il reintegro (con un risarcimento); b) In <u>tutti gli altri casi</u> di ingiustificato motivo disciplinare, il giudice stabilisce il solo indennizzo tra 12 e 24 mensilità.	Se il giudice riscontra che non ricorrono i presupposti del licenziamento, il lavoratore ha diritto ad un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 mensilità ed un massimo di 24*. Solo nel caso in cui emerga in giudizio l' <u>insussistenza del fatto materiale</u> contestato, e solo nelle aziende con oltre 15 dipendenti, il giudice ordina il reintegro (più risarcimento).
ECONOMICO (OGGETTIVO) INDIVIDUALE	Se il giudice riconosce i motivi economici il licenziamento è valido.	Invariato	Invariato
	Se il giudice riscontra che non sussistono i motivi economici, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Se il giudice non riscontra la validità del motivo economico addotto dall'azienda, stabilisce un indennizzo tra 12 e 24 mensilità. Solo nel caso in cui il giudice riscontra la " <u>manifesta insussistenza</u> " dei motivi addotti dall'azienda può stabilire il reintegro .	Se il giudice riscontra che non ricorrono i presupposti del licenziamento, il lavoratore ha diritto ad un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 mensilità ed un massimo di 24*.

* Le indennità sono dimezzate, ed hanno un limite massimo di 6 mensilità, nei casi di aziende che non superino i 15 dipendenti.

LA NASpI

Il D.Lgs. n° 22 del 6 marzo 2015, relativo al riordino degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (la riforma degli ammortizzatori sociali sarà oggetto di successivi decreti legislativi), riordina le prestazioni nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), introduce nuove forme di sostegno per taluni fattispecie di contratti atipici ed il contratto di ricollocazione.

La nuova disciplina "NASpI" riunifica i trattamenti ordinari (ASpI) e brevi (cosiddetta mini-ASpI), introdotti dalla Riforma del Lavoro Monti Fornero (L. 28 giugno 2012, n° 92) in sostituzione della precedente indennità di disoccupazione (che si suddivideva tra indennità di disoccupazione con requisiti pieni e con requisiti ridotti).

La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) è istituita a decorrere dal 1° maggio 2015.

A chi si applica

Si applica a tutti i lavoratori subordinati, esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, destinatari della c.d. disoccupazione agricola, come disciplinata dalla specifica normativa. Sono inclusi gli apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, il personale artistico, teatrale e cinematografico, dipendente, nonché i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo determinato e gli impiegati del settore agricolo.

Requisiti

È riconosciuta in caso perdita involontaria del lavoro (disoccupazione involontaria). Non vi si ha diritto, pertanto, in caso di dimissioni oppure di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Essa è comunque riconosciuta, stanti gli altri requisiti, anche in caso di dimissioni per giusta causa e in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n° 604. È necessaria, inoltre, l'acquisizione dello stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n° 181.

Sono richiesti specifici requisiti contributivi consistenti in almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti la disoccupazione ed in almeno trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti la disoccupazione. Questi requisiti contributivi sostituiscono quelli previsti dalla L. 92/2012, consistenti in almeno due anni di anzianità assicurativa e un anno di contribuzione nei due anni precedenti la disoccupazione per l'indennità ordinaria ASpI, ed in tredici settimane di contribuzione nei dodici mesi precedenti per la mini-ASpI.

Metodo di calcolo e misura della NASpI

L'ammontare della prestazione si determina ricavando, innanzitutto, l'importo della retribuzione media settimanale. Questa si ottiene dividendo la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni precedenti la disoccupazione, per il numero di settimane di contribuzione. La retribuzione media settimanale così ricavata viene moltiplicata per il numero 4,33 (che corrisponde a moltiplicare per cinquantadue settimane e dividere per dodici mesi) per ottenere la retribuzione media mensile, che sarà presa a riferimento per il calcolo dell'indennità.

La prestazione sarà pari al 75% della retribuzione media mensile di riferimento, quando essa sia pari o inferiore ad € 1.195,00 euro per il 2015 (importo rivalutato annualmente sulla base della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo). Nel caso in cui la retribuzione media mensile di riferimento è superiore ad € 1.195,00, la prestazione si ottiene sommando al 75% per cento della retribuzione di riferimento il 25% della differenza tra la retribuzione di riferimento e l'importo di € 1.195,00. È fissato un massimale

all'indennità mensile, per il 2015 pari ad € 1.300,00 (rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi).

L'indennità come sopra determinata si riduce progressivamente del 3% ogni mese a decorrere dal quarto mese. La NASpl non è assoggettata al prelievo contributivo previsto dall'articolo 26, L. 28 febbraio 1986, n° 41 (attualmente pari al 5,84 per cento).

Durata

Si assiste ad un cambio di impostazione rispetto alla normativa previgente, in quanto la durata dell'indennità sarà legata non più all'età anagrafica (con la L. 92/2012 si ha una durata massima di diciotto mesi, invece di dodici, per i lavoratori con almeno di cinquantacinque anni di età), bensì alla contribuzione pregressa del lavoratore.

La durata dell'indennità, dunque, non è più fissa ma è data da un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni. Le settimane di contribuzione già computate per l'erogazione di altre prestazioni di disoccupazione non vengono prese in considerazione.

La NASpl, dal 1° gennaio 2017, avrà una durata massima di 78 settimane (circa un anno e mezzo).

Presentazione domanda e decorrenza

La domanda per fruire della NASpl va presentata unicamente per via telematica all'Inps, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, a pena di decadenza. La prestazione decorre dall'ottavo giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro oppure, superato questo termine, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

Condizionalità

Il diritto alla prestazione NASpl è subordinato: alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti (Centri per l'impiego ed altri organismi autorizzati ed accreditati); ad ulteriori misure volte alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo, che saranno definite dal decreto legislativo volto a riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (art. 1, comma 3, Legge n° 183/2014).

Le condizioni e le modalità di attuazione delle disposizioni in tema di condizionalità e le sanzioni della mancata partecipazione alle misure di politica attiva saranno disciplinate da un Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 22/2015).

Incentivo all'autoimprenditorialità

Si prevede la possibilità per il beneficiario della NASpl di richiedere la liquidazione anticipata in unica soluzione di tutto il trattamento spettante e non ancora percepito, a titolo di incentivo all'avviamento di un'attività di lavoro autonomo o di un'impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa che preveda la prestazione di attività lavorativa (ipotesi prevista anche dalla L. 92/2012 sia per l'indennità di mobilità, sia per quella di disoccupazione – ASpl e mini-ASpl). In tale caso non si ha diritto alla contribuzione figurativa, né agli assegni per il nucleo familiare.

La richiesta va effettuata, a pena di decadenza, in via telematica all'Inps entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa. Nel caso in cui il beneficiario della liquidazione anticipata sia assunto con un contratto di lavoro subordinato prima del termine di godimento della prestazione, dovrà restituire per intero l'anticipazione percepita, salvo il caso in cui il rapporto sia instaurato con la cooperativa di cui abbia sottoscritto una quota di capitale sociale.

Compatibilità e cumulabilità

Se durante il periodo di fruizione della NASpl il beneficiario instaura un nuovo rapporto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) che genera un reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione, decade dalla prestazione, salvo il caso in cui tale rapporto abbia una durata non superiore a 6 mesi. In questo caso, si ha la sospensione della prestazione per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini dell'individuazione dei requisiti per il riconoscimento della NASpl e della sua durata.

La NASpl è, invece, compatibile con un nuovo rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, indipendentemente dalla durata del rapporto. In tale circostanza, il lavoratore dovrà comunicare all'Inps, entro un mese dall'inizio della nuova attività lavorativa, il reddito annuo previsto derivante dal nuovo lavoro. Il datore di lavoro oppure l'utilizzatore (nel caso il lavoratore sia in somministrazione), inoltre, devono essere diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore del precedente rapporto di lavoro la cui cessazione ha dato diritto alla fruizione della NASpl e non dovranno avere con essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

In tali casi di cumulabilità, la prestazione si riduce di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto. A seguito della presentazione della dichiarazione dei redditi, la riduzione della prestazione sarà ricalcolata e adeguatamente conguagliata. La contribuzione versata è utile ai fini dell'individuazione dei requisiti per il riconoscimento della NASpl e della sua durata.

Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro part time, in caso di cessazione di uno di tali rapporti (per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale ai sensi della procedura introdotta dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012, che ha modificato l'art. 7 della L. 604/1966), avrà diritto alla NASpl se il reddito derivante dal rapporto di lavoro ancora in corso sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. La prestazione avrà una riduzione di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto, ed il lavoratore dovrà comunicare all'Inps, entro un mese dalla domanda di prestazione, il reddito annuo previsto.

Nel caso in cui il percettore della NASpl intraprenda una nuova attività lavorativa autonoma o di impresa individuale potrà mantenere la prestazione se il reddito annuale generato dalla nuova attività è inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. Il beneficiario della prestazione è obbligato a comunicare all'Inps il reddito annuo previsto, entro un mese dall'inizio della nuova attività lavorativa. L'indennità viene ridotta di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto e tale riduzione sarà ricalcolata sulla base della dichiarazione dei redditi. Se il lavoratore non è obbligato a presentare la dichiarazione dei redditi, dovrà presentare all'Inps, entro il 31 marzo dell'anno successivo, un'apposita autodichiarazione in cui sia specificato il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

La contribuzione versata in relazione all'attività di lavoro subordinato ed autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Decadenza

Il diritto a percepire la NASpl decade, oltre che nei casi di instaurazione di un rapporto di lavoro non compatibile con la conservazione della prestazione secondo quanto illustrato in precedenza, anche nei casi di: perdita dello stato di disoccupazione; avvio di attività lavorative, subordinate o autonome, senza l'osservanza dei relativi obblighi di comunicazione illustrati in precedenza; raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, a meno che il lavoratore non opti per la nuova prestazione di disoccupazione.

Contribuzione figurativa

L'ammontare della contribuzione figurativa da accreditare per il periodo del godimento della NASpl si determina sulla base della retribuzione di riferimento come in precedenza illustrata. Per la contribuzione figurativa si pone come massimale il limite di 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione.

Le retribuzioni così computate e rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile se sono di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile (ottenuta senza considerare tali retribuzioni). Si computa, invece, l'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile sulla base del sistema contributivo, ai fini dell'applicazione dell'art. 24, comma 2, della legge 22 dicembre 2011, n° 214.

Le ulteriori prestazioni di sostegno al reddito: ASDI e DISCOLL

Con il D.Lgs. 23/2015 si introducono ulteriori misure di sostegno al reddito: l'ASDI e la DIS-COLL.

L'assegno di disoccupazione (ASDI) è un nuovo strumento di sostegno al reddito, da fruirsi successivamente alla NASpl (per quei lavoratori che l'abbiano esaurita entro il 2015), da parte di lavoratori per i quali si protragga lo stato di disoccupazione involontaria e che si trovassero in una situazione economica di bisogno. Si tratta di una misura che non ha natura assicurativa ma assistenziale, finanziata dalla fiscalità generale, mediante specifico fondo nell'ambito delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la cui gestione è affidata all'Inps. È istituito a decorrere dal 1° maggio 2015 e in via sperimentale solo per il 2015. Un Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze che deve essere emanato entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo, dovrà definire: la "condizione economica di bisogno", requisito per beneficiare di questa prestazione, che è riferita al nucleo familiare ed è basata sull'ISEE; i criteri di priorità nell'accesso in caso di insufficienza dei fondi a disposizione; gli incrementi, entro un limite massimo, per carichi familiari; i limiti di parziale cumulabilità della prestazione con redditi da lavoro; le modalità di interruzione in caso di cessazione della condizione di povertà; il sistema di obblighi e sanzioni; il sistema di controlli; le modalità di erogazione mediante l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.

Nel primo anno gli interventi saranno prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, a seguire, ai lavoratori prossimi al pensionamento. In caso di esaurimento delle risorse stanziare non saranno erogate ulteriori prestazioni.

La durata dell'erogazione è di 6 mesi, e l'ammontare è pari al 75% dell'importo dell'ultimo assegno NASpl percepito con un limite fissato al livello dell'assegno sociale (ex art. 3, comma 6, L. 8 agosto 1995, n° 335).

Il beneficiario dell'ASDI dovrà aderire ad un progetto personalizzato redatto dai servizi competenti (sulla base del succitato decreto ministeriale che ne definirà i dettagli), basato su: ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.

L'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL è destinata, in via sperimentale per il 2015 (ed in attesa dei provvedimenti di semplificazione e riordino delle forme contrattuali che saranno oggetto di altro decreto attuativo della Legge Delega), ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai collaboratori a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Questa tutela per i co.co.co. ed i co.co.pro. presenta la novità del passaggio da una misura sotto forma di una tantum, prevista dalle normative previgenti, ad una prestazione continuativa (come per le altre misure di sostegno al reddito).

I requisiti sono: la perdita involontaria del lavoro; essere in possesso dello stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c, D.Lgs. 181/2000); aver versato almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente a quello della cessazione del lavoro ed il momento in cui avviene la perdita del lavoro; aver versato, nell'anno solare dell'evento di cessazione dal lavoro, almeno un

mese di contribuzione oppure avere un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COLL assume come reddito di riferimento il reddito medio mensile dell'anno di cessazione del rapporto di lavoro e dell'anno precedente, calcolato sommando il reddito totale imponibile ai fini previdenziali corrispondente ai versamenti contributivi effettuati e relativo ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dell'anno di cessazione dal lavoro e dell'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi. L'importo dell'indennità sarà pari al 75% del reddito medio mensile nei casi in cui il reddito di riferimento sia pari o inferiore nel 2015 ad € 1.195,00 (annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT). Se il reddito di riferimento è superiore ad € 1.195,00 euro, il 75% di tale importo è incrementato del 25% della parte che eccede il limite di € 1.195,00. È fissato un massimale mensile per l'indennità in € 1.300,00 nel 2015. Tali importi si riducono progressivamente del 3% al mese, a decorrere dal quarto mese di godimento dell'indennità. La DIS-COLL non dà diritto all'accREDITAMENTO di contributi figurativi.

La durata della fruizione della DIS-COLL è determinata in un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione nel periodo di riferimento (tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dal lavoro e la perdita del lavoro), con un limite massimo di 6 mesi. Nel calcolo della durata dell'indennità, non vengono computati periodi di contribuzione già conteggiati per l'eventuale erogazione di altre prestazioni di disoccupazione. Va presentata domanda all'Inps in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità decorrerà dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro oppure, superato questo termine, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

Per la conservazione della DIS-COLL sono necessarie la permanenza dello stato di disoccupazione e la regolare partecipazione alle iniziative di attivazione e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti. Ulteriori misure che condizionino la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo potranno essere definite da un ulteriore decreto legislativo (di cui all'art. 1, comma 3, della Legge Delega n° 183/2014), volto a riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

La DIS-COLL è compatibile e cumulabile con una nuova attività di lavoro autonomo o di impresa individuale se il reddito derivante dalla nuova attività è inferiore al limite fissato per la conservazione dello stato di disoccupazione. Il beneficiario deve comunicare all'INPS, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, il reddito annuo presunto derivante dalla nuova attività. L'indennità è decurtata di un importo corrispondente all'80% del reddito previsto per il periodo di contemporanea percezione del reddito e della prestazione. Tale riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore non tenuto alla presentazione della dichiarazione dei redditi deve presentare all'INPS, entro il 31 marzo dell'anno successivo, un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

La DIS-COLL è compatibile con un nuovo rapporto di lavoro subordinato, solo se quest'ultimo ha una durata massima di 5 giorni, periodo durante il quale l'indennità viene sospesa d'ufficio. Al termine della sospensione inferiore a 5 giorni, l'indennità decorre nuovamente.

Contratto di ricollocazione

Si incrementa la dotazione del *Fondo per le politiche attive del lavoro*, istituito presso l'INPS dalla L. 147/2014 (art. 1, comma 215) al fine di attuare il contratto di ricollocazione.

Il lavoratore in stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c, D.Lgs. n° 181/2000) ha diritto ad un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, da parte del Centro per l'impiego o dai soggetti accreditati, previa definizione del profilo personale di occupabilità.

Al beneficiario del contratto di ricollocazione viene riconosciuta una "dote individuale di ricollocazione", proporzionata in relazione al profilo personale di occupabilità, usufruibile presso un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata, che avrà diritto di incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto.

Il contratto di ricollocazione prevede per il beneficiario: il diritto all'assistenza appropriata nella ricerca di un nuovo lavoro; il dovere di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte; il diritto-dovere di partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale miranti a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro.

Si decade dalla dote individuale in caso di mancata partecipazione alle iniziative proposte o in caso di rifiuto ingiustificato di una congrua offerta di lavoro, nonché in caso di perdita dello stato di disoccupazione.

Roma, 9 marzo 2015



UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Viale Liegi 48/B - 00198 - Roma

www.unisin.it

www.gruppoformazioneunisin.com