



del 4 Marzo 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Jobs act: le novità in materia di tutele crescenti e ammortizzatori sociali

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che recentemente **il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente le disposizioni contenute in due dei decreti attuativi del c.d. "jobs act"**: per effetto di un primo decreto, **la tutela ordinariamente applicabile nel caso di licenziamento sarà una riparazione economica parametrata all'anzianità del lavoratore**, mentre per effetto del secondo decreto vengono **modificate le tutele del lavoratore nel caso di licenziamento**. Nel dettaglio, secondo quanto previsto dal decreto in materia di "tutele crescenti", i **lavoratori a tempo indeterminato, tranne nelle ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo** (si pensi ad esempio al licenziamento intimato oralmente, nullo oppure discriminatorio) **saranno risarciti senza obbligo di reintegro**: nelle ipotesi in cui **manchino gli estremi per un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità da 4 a 24 mensilità calcolata sulla base dell'anzianità del lavoratore (2 mensilità per ogni anno di lavoro)**. Nel caso di **imprese di minori dimensioni** il risarcimento viene **ridotto alla metà** ed, in ogni caso, **non può superare le sei mensilità complessive**. Relativamente agli ammortizzatori sociali si ricorda che **a partire da maggio l'ASPI verrà sostituita dalla NASPI, la nuova assicurazione sociale per l'impiego, la cui erogazione è commisurata al periodo pregresso di lavoro del dipendente**.

Premessa

Con la legge n. 183 del 10.12.2014 sono state previste **numerose modifiche alla disciplina del lavoro, che verranno attuate tramite l'emanazione di più decreti attuativi**. Si deve segnalare

che attualmente **due decreti hanno già ottenuto l'approvazione definitiva del Consiglio dei Ministri: a breve diventeranno** quindi **operative le disposizioni in materia di contratti a tutele crescenti e ammortizzatori sociali.**

Per effetto di tali decreti vengono modificate le **tutele del lavoratore nel caso di licenziamento**: qualora il datore di lavoro intimi il licenziamento senza che ne sussistano i presupposti, questo verrà **sanzionato a livello economico tramite il riconoscimento di un risarcimento danni, ma non sarà tenuto al reintegro del lavoratore, salvo casi di particolare gravità.**

Vengono modificate, inoltre, le tutele del lavoratore anche dopo il licenziamento: viene introdotta, in sostituzione dell'ASPI, la **NASPI e la ASDI**, mentre **per favorire i collaboratori a progetto e co.co.co. viene introdotta la DIS-COLL.**

Di seguito illustriamo le nuove disposizioni dei decreti attuativi, ricordando che queste diventeranno definitive solo successivamente alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei rispettivi decreti.

Le nuove tutele in materia di licenziamenti

Secondo quanto previsto dal decreto in materia di tutele crescenti, il contratto si applica ai **lavoratori** che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri **assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto** (le norme si applicano anche ai dipendenti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di **natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o culto**).

OSSERVA

Si deve segnalare che le nuove disposizioni si applicano:

- ai **rapporti a tempo indeterminato stipulati a partire dall'entrata in vigore** (che, ricordiamo, non è ancora avvenuta);
- nel caso di **trasformazione da lavoro a termine a indeterminato**, nel caso in cui la conversione **avvenga a partire dalla data di entrata in vigore**;
- nel caso di **conferma in servizio degli apprendisti**, nel caso in cui la conferma – come nei casi precedenti – avvenga a partire dalla data di entrata in vigore del decreto.

Le tutele applicabili possono variare a seconda delle dimensioni aziendali, con previsione di una responsabilità "aggravata" a carico dei soggetti di maggiori dimensioni ed, in particolare, per i soggetti che raggiungono il requisito occupazionale previsto dall'articolo 18 legge n. 300/73. In riferimento a tale **requisito occupazionale, la legge n. 300/1973, all'articolo 18 individua i datori di lavoro (imprenditori o non), che:**

REQUISITI OCCUPAZIONALI	
I	in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo;
II	nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
III	occupa più di sessanta dipendenti.

Di seguito illustriamo **quando il datore di lavoro è tenuto al reintegro del lavoratore e quando, invece, debba risarcire una somma economica in riparazione al licenziamento illegittimo.**

Licenziamento e reintegrazione

Come anticipato in premessa, le ipotesi di reintegrazione riguardano solo i casi più gravi di licenziamento. Ci si riferisce, in particolare, al licenziamento nullo, discriminatorio o intimato oralmente. In questi casi si applicano le seguenti tutele:

LICENZIAMENTI E TUTELE APPLICABILI	
Licenziamento discriminatorio	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità) Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità
Licenziamento intimato oralmente	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità) Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità
Licenziamento nullo	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità) Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità

Si deve segnalare, inoltre, che nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** o per giusta causa in cui sia direttamente **dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale** contestato al lavoratore - il giudice **può annullare il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (massimo 12 mensilità). Quest'ultima tutela si applica solamente qualora il datore di lavoro raggiunga i requisiti occupazionali previsti dalla legge n. 300/73: in caso contrario si applica solamente la tutela risarcitoria, come verrà meglio illustrato nel proseguo.

Licenziamento e risarcimento

Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice

dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale **di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura:**

- **non inferiore a quattro mensilità;**
- **non superiore a ventiquattro mensilità.**

Secondo quanto previsto, la tutela risarcitoria (2 mensilità per anno, con massimale di 24 mesi) **è dimezzata per le imprese di minori dimensioni, e soggetta ad un limite di 6 mensilità.**

Qualora il giudice individui l'ipotesi di licenziamento in **violazione del requisito di motivazione** (art. 2, comma 2 legge n. 604/96) o **della procedura prevista per le sanzioni disciplinari** (art. 7 legge n. 300/1970), qualora **non individui gli elementi per l'applicazione delle disposizioni sul licenziamento nullo, intimato oralmente o comunque irregolare** (ovvero le ipotesi sopra descritte ed oggetto di una specifica tutela), applica **un'indennità pari ad un mese dell'ultima retribuzione globale per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 12 mensilità.** Anche in questo caso **il legislatore ha previsto una norma di favore per i datori di lavoro di dimensioni ridotte:** qualora non vengano integrati i requisiti previsti dal predetto articolo 18 legge n. 300/1970, **l'importo dell'indennità viene dimezzato e viene previsto un massimale di 6 mensilità.**

LICENZIAMENTI E TUTELE APPLICABILI	
Licenziamento per giusta causa, giustificato motivo senza estremi	Indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura minima di 4 mensilità e massima di 24 mensilità (per i soggetti di minori dimensioni l'indennità è ridotta alla metà , ed in ogni caso non può superare i sei mesi).
Licenziamento per giusta causa, giustificato motivo con insussistenza del fatto materiale	REINTEGRAZIONE (per i soggetti di minori dimensioni si applica l'indennità ridotta di cui al rigo precedente). Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, massimo 12 mensilità (tutela congiunta alla reintegrazione).
Vizio motivazionale	Indennità pari ad un mese dell'ultima retribuzione globale per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 12 mensilità (per i soggetti di minori dimensioni l'indennità è ridotta alla metà , ed in ogni caso non può superare i sei mesi).

Conciliazione

Secondo quanto previsto, nelle **ipotesi di conciliazione**, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo pari ad **una mensilità all'anno (minimo 2, massimo 18)**. Se il lavoratore accetta, il rapporto di lavoro si considera estinto. Per incentivare tale strumento, viene stabilito che **l'importo corrisposto al lavoratore non costituisce reddito ai fini delle imposte sui redditi ed ai fini della contribuzione previdenziale**.

OSSERVA

In riferimento al risarcimento da erogare nell'ipotesi di conciliazione, viene previsto il **dimezzamento a favore delle imprese di minori dimensioni e l'applicazione del massimale di sei mesi**.

La disciplina degli ammortizzatori sociali

In riferimento agli **ammortizzatori sociali**, si deve segnalare che **a partire dal mese di maggio i lavoratori subordinati avranno diritto**:

- alla **nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)**, ovvero ad una tutela assimilabile sostanzialmente all'ASPI ma razionalizzata in termini di durata (commisurata al periodo di lavoro del lavoratore);
- all'**ASDI**, nel caso in cui **il lavoratore non abbia trovato impiego al termine della NASPI e si trovi in stato di bisogno** (durata massima 6 mesi);

Per i collaboratori a progetto, invece, **viene prevista la INT-COLL a copertura delle interruzioni del rapporto avvenute dal 01.01.2015 al 31.12.2015**.

Relativamente alla **NASPI**, i **tratti principali dell'istituto** possono essere schematizzati come segue:

L'ISTITUTO IN SINTESI	
Ambito di applicazione	
Si applica	Non si applica
Tutti i lavoratori dipendenti privati	Dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni. Gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa come modificata dalla stessa legge di riforma.
Requisiti	
Requisiti dei	Stato di disoccupazione.

lavoratori	Possono far valere , nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredecim settimane di contribuzione . Possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti , a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione .
-------------------	--

Condizioni che devono sussistere durante l'erogazione

Condizioni	Permanenza dello stato di disoccupazione. Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.
-------------------	--

Decadenza

Decadenza	Perdita dello stato di disoccupazione. Inizio di un'attività lavorativa subordinata senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità). Inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità). Raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità , sempre che il lavoratore non opti per la NASPI.
------------------	---

Importo dell'indennità

- 1) La NASPI è **rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili**, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, **divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33**.
- 2) Nei casi in cui **la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili** (rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente) **l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione**.
- 3) Nei casi in cui **la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo**.
- 4) L'indennità è ridotta **progressivamente nella misura del 3 per cento al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione**.
- 5) L'indennità mensile **non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di euro 1300**, rivalutato annualmente.

Durata della prestazione

Periodo transitorio

La NASPI è **corrisposta mensilmente**, per un numero di settimane pari alla **metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni**. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

A regime

Per gli **eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la durata di fruizione della**

prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

Presentazione della domanda

Deve essere effettuata nei seguenti termini

La NASPI è **richiesta all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

Anticipazione

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASPI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

Sempre a decorrere dal **01.05.2015**, viene istituito (in via sperimentale) l'**Assegno di disoccupazione (ASDI)**, avente la funzione di fornire una **tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della NASPI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno**. Nel **primo anno di applicazione** gli interventi saranno prioritariamente riservati ai **lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età vicina al pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza**.

L'ASDI è erogato per una **durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASPI** (fino ad un massimo pari all'importo dell'assegno sociale). L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore, secondo le modalità che verranno specificate con un apposito decreto che stabilisce anche l'ammontare massimo complessivo della prestazione.

Le tutele dei collaboratori a progetto

In relazione ai nuovi **eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015**, è riconosciuta ai **collaboratori coordinati e continuativi e a progetto**, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, **non pensionati e privi di partita IVA**, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una **indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL**. L'indennità è **riconosciuta ai soggetti che presentino congiuntamente i seguenti requisiti**:

- siano, al **momento della domanda di prestazione**, in **stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c)**, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- **possano far valere almeno tre mesi di contribuzione** nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

→ **possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.**

La DIS-COLL è **rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali** risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi. **La DIS-COLL è pari al 75 per cento dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili, annualmente rivalutato. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo.**

La DIS-COLL è **corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento.** La DIS-COLL non può in ogni caso superare la **durata massima di sei mesi.**

Cordiali saluti.

Marco Perciballi