

JOBS ACT: I PRIMI DUE DECRETI LEGISLATIVI CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Un **nuovo** e più flessibile **contratto** a tempo **indeterminato a tutele crescenti**, **nuove regole** sui **licenziamenti**, il **potenziamento** e l'**allargamento** della rete di **ammortizzatori sociali**: sono i pilastri su cui si reggono i **primi due decreti legislativi** varati dal Governo, che danno attuazione alle prime due deleghe della Legge n.183/2014, nota come **Jobs Act**.

Al centro dei due decreti legislativi, l'introduzione di un **nuovo profilo contrattuale** subordinato a tutele crescenti, su cui sarà possibile applicare per un triennio gli **sgravi fiscali** e previdenziali previsti nella Legge di Stabilità 2015: uno sconto contributivo **fino a 8.060 euro l'anno** per i lavoratori assunti nel 2015, a cui si aggiunge il taglio del costo del lavoro dalla base imponibile dell'Irap.

La **maggiore flessibilità in uscita** che caratterizza il nuovo modello poggia sulla parziale revisione del sistema di tutele attualmente previste dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ammettendo l'**indennizzo monetario crescente** in base all'anzianità di servizio anche nei casi di licenziamenti illegittimi economici individuali e collettivi. La **reintegra** al posto di lavoro resta per i **licenziamenti discriminatori**, per quelli intimati in forma orale e per una ristretta fattispecie dei disciplinari.

Alla maggiore flessibilità si accosta e si integra il pilastro di una **potenziata rete di ammortizzatori sociali**, al debutto dal 1° maggio. La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (**NASPI**) eleva il massimale a **1.300 euro al mese** e sarà erogata per un massimo di **24 mesi** con dote a scalare dopo il quinto mese (il quarto dal 2016). Una volta raggiunto il limite temporale, il trattamento potrà proseguire per **altri 6 mesi** con il nuovo assegno sociale **ASDI** per quei lavoratori che versino in particolari condizioni economiche.

I **collaboratori** a progetto e coordinati continuativi che perdono il posto nel 2015 e sono iscritti alla Gestione separate dell'INPS possono invece contare sul sostegno di una **nuova** e specifica **indennità** di disoccupazione, il **DIS-COLL**, con gli **stessi massimali** del NASPI e per una durata massima di **6 mesi**.

Tutte le **indennità** sono strettamente **condizionate** alla **partecipazione** del lavoratore ad **iniziative di ricerca attiva** e formazione, pena la perdita del sostegno economico.

Viene anche disciplinato il **contratto di ricollocazione**. Il soggetto licenziato avrà diritto di ricevere dal Centro d'Impiego un **voucher** proporzionale al proprio profilo professionale e spendibile presso centri accreditati. Le **agenzie**, chiamate ad attivarsi per fornire i più avanzati **servizi di ricollocamento**, potranno **incassare** la dote del **voucher** solo a **risultato ottenuto**.

La nuova disciplina interessa **esclusivamente il settore privato** e si applicherà **solo ai nuovi contratti**: i lavoratori assunti in precedenza resteranno soggetti, in caso di licenziamenti illegittimi, alle norme dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato nel 2012 dalla Legge Fornero o, in caso di imprese con meno di 15 dipendenti, alla Legge n. 604/66.

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 ha registrato da parte delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato parere favorevole con condizioni e osservazioni, tra cui la proposta di stralcio delle norme sui licenziamenti economici collettivi. Richiesta non vincolante per il Governo, che non ha modificato il testo.

Oltre ai due provvedimenti in oggetto, sono attesi decreti legislativi che diano attuazione alle altre deleghe contenute nella Legge n. 183/2014. Come evidenziato nel [Dossier n. 66](#) dell'Ufficio Documentazione e Studi del Gruppo Pd alla Camera, sono previsti provvedimenti finalizzati a completare il processo di semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di lavoro, a realizzare un riordino della disciplina e delle tipologie dei contratti, a rafforzare le misure di sostegno delle cure parentali, a revisionare il sistema degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, al riordino delle politiche attive, all'istituzione dell'Agenzia nazionale per l'occupazione e dell'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, ecc.

Di seguito le più importanti novità introdotte con il varo dei primi due decreti legislativi in oggetto.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 introduce il nuovo **contratto a tutele crescenti** come **modello di riferimento** nelle assunzioni a **tempo indeterminato**. Il decreto stabilisce, come **rimedio generale** nel caso di **licenziamenti ingiustificati**, il pagamento di un **indennizzo monetario crescente** in base all'anzianità di servizio (**da 4 a 24 mensilità**).

Particolare è la **normativa** che regola il licenziamento per **motivi disciplinari**. Per ottenere la **reintegrazione**, in questi casi, sarà essenziale provare esclusivamente la **sussistenza** o meno del **fatto materiale**. Secondo quanto evidenziato nella relazione di accompagnamento allo schema di decreto legislativo, fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro rispetto alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, l'onere della prova rispetto all'insussistenza del fatto materiale contestato è in capo al lavoratore. In caso contrario, si procederà al risarcimento economico, in base all'anzianità, e con gli stessi limiti sopra esposti.

Come detto, tale regime trova applicazione solo per i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore della legge. Se, tuttavia, a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato l'azienda **supera** la soglia dei **15 dipendenti**, il **nuovo regime** si estende anche ai lavoratori **assunti in precedenza**.

Per i lavoratori delle **piccole imprese** (fino a 15 dipendenti) il diritto alla **reintegrazione** rimane regolato dalla **normativa preesistente**, e dunque disposto solo nel caso di licenziamento discriminatorio o nullo, mentre l'importo delle **indennità** connesse al licenziamento è determinato nella misura minima di 2 mensilità e nella **misura massima di 6 mensilità**.

Il **nuovo regime** del licenziamento per i futuri assunti sarà quindi applicato a tutti i datori lavoro, **indipendentemente dal numero di occupati** e dalla natura dell'attività esercitata. La nuova disciplina si applica anche alle organizzazioni di tendenza (partiti, sindacati, associazioni culturali, ecc).

Resta **estranea al giudizio** del giudice ogni **valutazione** circa la **sproporzione** del **licenziamento**. **Eliminato** anche, per evitare il proliferare di contenziosi, ogni **riferimento ai codici disciplinari** contenuti nella **contrattazione collettiva**.

Da sottolineare la possibilità di avvalersi degli sgravi disposti dalla Legge di Stabilità 2015, che garantisce per un triennio il taglio del costo del lavoro dalla base imponibile Irap e l'abbattimento dei costi previdenziali, fino a un massimo complessivo di 8.060 euro l'anno.

Il regime di tutela del licenziamento illegittimo

Il recesso illegittimo è di regola sanzionato con un'indennità non soggetta a contributi pari a un minimo di 4 fino a 24 mensilità, in funzione dell'anzianità. **L'indennizzo** è pari a **2 mensilità per ogni anno** di servizio, in misura comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24**.

È prevista la reintegra in caso di licenziamento discriminatorio (ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori) e in caso di materiale insussistenza della contestazione disciplinare. Altro caso di reintegrazione al posto di lavoro è determinato da nullità, così come disposto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, e dall'intimazione del licenziamento in forma orale.

Reintegra per i licenziamenti discriminatori. Resta ferma l'applicazione della piena tutela dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, con **reintegrazione**, per i **licenziamenti discriminatori**, determinati cioè da ragioni di credo politico, religioso oppure da pregiudizi razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di appartenenza ad un sindacato. Reintegra anche per quelli riconducibili a casi di nullità quali, ad esempio, il licenziamento per gravidanza o per causa di matrimonio.

Il lavoratore ha diritto in tal caso **anche** a una **indennità** commisurata alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo rientro, in ogni caso **non inferiore a 5 mensilità**. Il datore di lavoro è condannato inoltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In **sostituzione** della reintegrazione il lavoratore **può chiedere** un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione.

La tutela è accordata, come nella normativa preesistente, a tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, a prescindere dai limiti dimensionali dell'impresa.

Se manca la giusta causa. Secondo quanto previsto nei criteri di delega, se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per ragioni economiche) o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (per ragioni disciplinari), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un indennizzo** pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Da sottolineare l'esclusione del giudice da qualunque valutazione sulla proporzionalità del licenziamento rispetto al fatto disciplinare contestato.

Nelle **sole ipotesi** di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia **dimostrata** in giudizio **"l'insussistenza del fatto materiale"** contestato, il lavoratore ha diritto alla **reintegrazione** del posto di lavoro oltre al pagamento di un'**indennità risarcitoria**, comunque non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è inoltre condannato al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**.

Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale regime sanzionatorio si applica anche al licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

In caso di vizi formali. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato in forma orale, con violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare, di cui all'art. 7, dello Statuto dei Lavoratori, il lavoratore ha diritto ad una **indennità** pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**. Se tuttavia il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento, si applicano le tutele sopra descritte.

Calcolo dell'anzianità nel passaggio di appalti. Nei cambi di appalto, per il calcolo dell'indennizzo economico in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del dipendente che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Licenziamento collettivo. L'ipotesi di licenziamento collettivo si verifica quando, a causa di riduzione, trasformazione o cessazione di attività, il datore di lavoro effettua nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti nell'unità produttiva oppure in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia.

In questa fattispecie, il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato **senza l'osservanza della forma scritta**. Negli **altri casi**, compresa la violazione delle procedure sindacali e dei criteri di scelta dei lavoratori, **si applica l'indennizzo** monetario tra un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità, al pari di quanto previsto per i licenziamenti individuali di carattere economico.

La nuova conciliazione

Il decreto rafforza le procedure volte a scoraggiare il ricorso giudiziario, tramite l'introduzione di una **nuova forma di conciliazione**, utilizzabile da **tutte le aziende**, a prescindere dal numero dei dipendenti, e per tutte le tipologie di licenziamento.

La conciliazione davanti alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) torna ad essere **pienamente facoltativa** e non più obbligatoria, secondo quanto previsto dalla Legge Fornero (L. 92/2012), seppur limitatamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Da segnalare che la conciliazione preventiva presso la DTL ha dato buoni risultati applicativi, risolvendosi positivamente nel 47 per cento dei casi.

Al fine di evitare il ricorso in giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore un **importo** non assoggettato a tassazione né a contribuzione previdenziale pari ad **una mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto **per ogni anno** di servizio.

L'entità dell'importo **non** potrà comunque essere **inferiore a 2 mensilità e superiore a 18**. La procedura va avviata entro i termini per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni).

L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

L'accordo va raggiunto in una delle **sedes "protette"**, individuate dal Codice Civile: accanto alla sede sindacale è dunque riconosciuto un **ruolo** alle **commissioni di certificazione**, tra cui gli enti bilaterali.

Anche in materia di conciliazione si dà luogo a due regimi paralleli, con regole diverse, dal momento che per i lavoratori a tempo indeterminato già in organico prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act continuerà ad applicarsi la procedura obbligatoria presso la DTL, mentre non sarà utilizzabile la conciliazione agevolata.

Rito applicabile

Ai licenziamenti dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non si estende, sul piano delle regole processuali, il rito speciale previsto dalla Legge Fornero. Trova invece applicazione il **rito ordinario**.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22, da maggio la **NASPI** prende il posto dell'ASPI e la nuova assicurazione sociale per l'impiego sarà **potenziata** e utilizzabile da una **platea più ampia** rispetto allo strumento che sostituisce. La NASPI sostituirà, unificandole, le prestazioni di ASPI e mini ASPI introdotte dalla Legge Fornero.

L'indennizzo è rivolto anche ai lavoratori che hanno rassegnato le **dimissioni per giusta causa** e nei casi di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione.

Non riguarderà, invece, gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali continuerà a trovare applicazione il regime specifico di cui all'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Il provvedimento, che secondo il Governo coinvolgerà una platea potenziale di circa 1,5 milioni di persone, determina un notevole impegno finanziario aggiuntivo rispetto al regime precedente: si parla **di 869 milioni di euro per il 2015, di 1,77 miliardi per il 2016, di 1,9 miliardi per il 2017**.

L'ambito di applicazione rimane invariato rispetto ad ASPI e mini ASPI, fatta salva l'estensione ai lavoratori con **rapporto di collaborazione** coordinata e continuativa e a progetto, per i quali viene introdotta la **DIS-COLL**. Il sostegno ai collaboratori si trasforma così dall'*una tantum* previsto dalla normativa precedente a un **trattamento mensile**.

I disoccupati potranno inoltre contare sul **contratto di ricollocazione**, che regola l'intervento di intermediari specializzati per favorire l'individuazione di un nuovo lavoro.

Platea allargata per la NASPI

Avranno diritto alla NASPI i lavoratori che hanno perduto involontariamente il lavoro e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) sono in stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000;
- b) possano far valere, **nei quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno **tredici settimane di contribuzione**;
- c) possano far valere **trenta giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **dodici mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Netto l'allargamento della platea dei potenziali beneficiari. Nel regime precedente, infatti, per avere diritto alla vecchia ASPI, il lavoratore doveva far valere almeno 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Per avere diritto alla mini ASPI doveva invece far valere, senza vincoli di anzianità contributiva, almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

Fino a 1.300 euro al mese per chi perde il lavoro

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.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione. In caso invece sia superiore a tale somma, l'indennità è pari al 75 per cento incrementato del 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

L'indennità mensile **può arrivare a un massimale pari a 1.300 euro**, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo. Per quanto riguarda il **2015** verrà **ridotta** progressivamente del **3 per cento** al mese, a partire dal **quinto mese** di fruizione e **dal 2016** tale riduzione si applica dal **quarto mese** di fruizione. L'ASPI degradava invece del 15 per cento dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15 dopo il dodicesimo mese.

Rispetto alla precedente disciplina, viene elevato da due a quattro anni il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione media alla quale rapportare l'importo. È stata inoltre significativamente elevata l'entità del massimale, che in precedenza era di 1.165 euro.

La NASPI si applicherà anche alle nuove categorie di lavoratori – soci lavoratori delle cooperative e personale artistico con rapporto di lavoro subordinato – integrate nella precedente ASPI con la Legge n. 92/2012.

Copertura legata ai contributi

Fino a tutto il 2016 la NASPI è **corrisposta** mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (quindi per un periodo **massimo di 24 mesi** in caso di contribuzione piena nel quadriennio), detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi **dal 1° gennaio 2017** viene introdotta una **durata massima di 78 settimane**. Cambia completamente il calcolo della durata, che non è più fissa (come per l'ASPI, la quale poteva arrivare a 12 mesi o a 18 mesi in base all'età), ma viene rapportata alle settimane di contribuzione, assumendo il metodo di calcolo della mini ASPI.

Più tempo per fare richiesta

Il decreto prevede che la domanda per l'erogazione della NASPI venga presentata all'INPS in via telematica, entro il **termine di decadenza di 68 giorni** (prima erano 60) dall'avvenuta perdita di lavoro. L'indennità spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della richiesta, e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto.

Partecipazione a programmi formativi e di ricerca di lavoro

Oltre, naturalmente, alla permanenza dello stato di disoccupazione, **condizione essenziale** per l'erogazione della NASPI è la **partecipazione** da parte **dell'interessato** alle **iniziative di attivazione lavorativa** nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il lavoratore può richiedere la **liquidazione** anticipata, in **unica soluzione**, dell'importo complessivo della NASPI come **incentivo** all'avvio di un'**attività** di lavoro autonomo in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa. L'erogazione anticipata non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare. Se il lavoratore, aderendo a una cooperativa, instaura un rapporto di lavoro subordinato, l'importo della prestazione anticipata è rivolto alla cooperativa. Il lavoratore è tenuto alla restituzione dell'anticipazione ottenuta in caso instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASPI.

Compatibilità con altri rapporti di lavoro

Il lavoratore in corso di fruizione della NASPI che instauri un rapporto di lavoro subordinato decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la **durata del rapporto** di lavoro sia **inferiore o uguale a 6 mesi**. In tale circostanza la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Il beneficiario della NASPI che instauri un rapporto di lavoro subordinato la cui **retribuzione** annuale sia **inferiore** al reddito minimo escluso da imposizione, **mantiene la prestazione**, con una riduzione pari all'80 per cento del reddito previsto.

Compatibilità con attività autonoma

Il lavoratore in corso di fruizione di NASPI che intraprenda un'**attività** lavorativa **autonoma**, dalla quale derivi un **reddito inferiore** al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione **mantiene la prestazione**, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. Al pari del rapporto subordinato, la NASPI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto. La riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi o, se il lavoratore è esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, di un'apposita autodichiarazione sul reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

Contribuzione figurativa

La contribuzione figurativa sarà rapportata alla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'ASPI. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2016, verrà posto un limite alla contribuzione figurativa, che sarà ancora rapportata alla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'ASPI, ma entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASPI, che è pari, come detto, a 1.300 euro.

DIS-COLL: una nuova rete per i co.co.co.

In via sperimentale, per tutto il 2015, è riconosciuta una **indennità** di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL ai **collaboratori** coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano, al momento della domanda, in stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo n.181/ 2000;
- b) possano far valere almeno **tre mesi di contribuzione** nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente il licenziamento;
- c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica il licenziamento, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno a un mese.

La DIS-COLL è pari al 75 per cento del reddito imponibile ai fini previdenziali, 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.

Come per la NASPI, nei casi in cui tale reddito medio mensile sia superiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, 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. L'indennità mensile non può in ogni caso superare un **massimale pari a 1.300 euro nel 2015**. A partire dal **quinto mese** di fruizione l'indennità è **ridotta progressivamente** nella misura del 3 per cento al mese. La **durata massima** è di **6 mesi** e non sono riconosciuti i contributi figurativi.

Le procedure di richiesta, di compatibilità con lavori subordinati o autonomi e le relative decurtazioni, sono le stesse della NASPI. Anche in questo caso, l'erogazione resta condizionata, oltre che alla permanenza dello stato di disoccupazione, anche alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

La DIS-COLL sostituisce l'indennità di fine lavoro già prevista dalla normativa passata, che però spettava ai soli co.co.pro.. La nuova indennità, che non sarà più una *una tantum* ma un trattamento mensile, oltre ad avere un ambito di applicazione più ampio, perché include anche i co.co.co., individua requisiti soggettivi più larghi e maggiori importi economici. Il metodo di calcolo dell'importo è infatti lo stesso della NASPI, con lo stesso valore del massimale, anche se non spetteranno i contributi figurativi.

Sostegno alle fasce deboli

In via sperimentale per il 2015, a partire dal 1° maggio, è istituito l'Assegno Sociale di Disoccupazione (**ASDI**) mirato a **sostenere il reddito** di chi ha ricevuto la NASPI per l'intera sua durata ma non ha ancora trovato un'occupazione e si trovi in una **difficile condizione economica**. Lo stanziamento relativo a tale misura è pari a **300 milioni di euro** per il 2015, su un apposito fondo, che andranno prioritariamente a favore di famiglie con minori ed a lavoratori in prossimità del pensionamento.

L'ASDI è erogato, tramite uno strumento di pagamento elettronico, al massimo per 6 mesi, ed il suo importo è pari al 75 per cento dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASPI, ma non può superare l'importo dell'assegno sociale.

Allo scopo di evitare disincentivi nell'offerta di lavoro, il Governo prevede che il **sostegno economico** possa essere **parzialmente cumulato** con eventuali altri redditi scaturiti da una **nuova occupazione** e che tale sostegno declini poi in misura graduale con il permanere della situazione occupazionale, in base anche al reddito percepito.

Le modalità che regolano il cumulo e la graduale riduzione dell'ASDI andranno definite in uno specifico decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Mef, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo. Il decreto dovrà anche definire la soglia del nuovo ISEE che regola il limite per l'accesso alla prestazione e i criteri di priorità per l'accesso.

L'erogazione dell'ASDI è subordinata all'**adesione** da parte dei **beneficiari** ad un progetto personalizzato di **reinserimento lavorativo** redatto dai corrispondenti servizi per l'impiego, verso i quali sono indirizzate risorse fino all'1 per cento del fondo corrispondente, vale a dire fino a 3 milioni di euro.

Contratto di ricollocazione

Nel decreto trova riconoscimento il **contratto di ricollocazione**, istituito dalla Legge di Stabilità 2014, rimasto finora privo di attuazione generalizzata, ma con sperimentazioni a livello regionale.

Le Regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, possono attuare **interventi di sostegno** a carico del neo-istituito Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, su cui confluiscono risorse per **70 milioni** di euro nel prossimo biennio.

Il soggetto licenziato avrà diritto di ricevere dal Centro d'Impiego territoriale un **voucher** proporzionale rispetto al proprio trascorso professionale e spendibile presso **centri accreditati**. Centri che saranno **chiamati** a fornire una **assistenza** intensiva nella **ricerca** della **nuova occupazione**, e potranno **incassare** la dote del **voucher** solo **dopo** la **ricollocazione** del lavoratore.

Da parte sua, l'**interessato** dovrà rendersi **parte attiva** rispetto alle **iniziative proposte** dal soggetto accreditato anche partecipando ad iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro. Nel caso di **mancata partecipazione** alle suddette iniziative o di **rifiuto** senza giustificato motivo di una congrua (ai sensi del Dlgs. n. 181/2000) **offerta di lavoro** decade la dote individuale di occupabilità.

RIFERIMENTI NORMATIVI

[Legge n. 92 del 28 giugno 2012](#)

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012

[Legge n. 183 del 10 dicembre 2014](#)

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014

[Legge n. 190 del 23 dicembre 2014](#)

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014

[Decreto Legislativo n. 22 del 4 marzo 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
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015

[Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015](#)

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015

PER APPROFONDIMENTI

[ATTO DEL GOVERNO: 134](#) SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

XI Lavoro Camera (Parere [favorevole con condizioni e osservazioni](#) - 17 febbraio 2015)

V Bilancio Camera (Parere [favorevole con condizione](#) - 3 febbraio 2015)

Parere [approvato](#) dalla Commissione Lavoro della Camera

11 Lavoro Senato (Parere [favorevole con osservazioni](#) - 11 febbraio 2015)

Parere [approvato](#) dalla Commissione Lavoro del Senato

[ATTO DEL GOVERNO: 135](#) SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA E DI RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI

XI Lavoro (Parere [favorevole con condizioni e osservazioni](#) - 17 febbraio 2015)

V Bilancio (Parere [favorevole con condizione](#) - 3 febbraio 2015)

[Parere](#) approvato dalla Commissione Lavoro della Camera

11 Lavoro Senato (Parere [favorevole con osservazioni](#) - 17 febbraio 2015)

[Parere](#) approvato dalla Commissione Lavoro del Senato

Fonte: Camera dei deputati e Senato della Repubblica