



ORDINE  
DEI DOTTORI  
COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI  
CONTABILI

## **I PRIMI DECRETI ATTUATIVI DEL “JOBS ACT”: CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI E NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L’IMPIEGO**



**Commissione Consultiva Diritto e Pratica del Lavoro**

**Coordinatore: dott. Eugenio Vitello - Delegato del Consiglio: dott.ssa Elisabetta Bombana**

**Membri: dott. Gianfranco Astretto, dott.ssa Veronica Cadei, dott.ssa Giovanna Maggini,  
dott.ssa Francesca Manessi, dott. Marco Maroni, dott. Carlo Zani**

**Elaborato a cura di: dott.ssa Francesca Manessi, dott. Marco Maroni, dott. Carlo Zani**

Sono stati ad oggi emessi i primi due decreti attuativi (dei cinque previsti) della 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*”. (c.d. "Jobs act legge delega"), entrata in vigore il 16 dicembre 2014.

Uno dei più attesi è certamente il **D.Lgs n. 23 del 4/3/2015** entrato in vigore dal 7 marzo 2015 recante “**disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183**”.

La nuova disciplina riguarda i lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data del 7 marzo 2015 (sono esclusi i dirigenti e gli assunti a tempo determinato).

Le nuove disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti si applicano anche in caso di conversione di contratti a tempo determinato o apprendistato in contratto a tempo indeterminato, avvenuta successivamente al 7 marzo 2015 e ai casi di licenziamento collettivo (artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991), qualora gli stessi risultino intimati senza l’osservanza della forma scritta. Inoltre la nuova disciplina troverà applicazione anche in tutti i casi in cui l’azienda, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente al 7/3/2015, raggiunga il limite occupazionale di 15 dipendenti di applicazione dell’art. 18 della L. 300/1970: in quel caso la nuova disciplina risulterà obbligatoriamente applicabile a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, indipendentemente dalla data di assunzione.

La volontà della nuova normativa è quella di rendere più snello il percorso di uscita del lavoratore dall’azienda e togliere gli elementi di discrezionalità giudiziale che hanno storicamente contraddistinto il sistema processuale lavoristico. La legge n. 183/2014 chiarisce infatti per la prima volta in modo esplicito che l’istituto della reintegrazione nel rapporto di lavoro rappresenta l’eccezione alla regola che è invece caratterizzata dall’indennizzo.

Nelle seguenti tabelle si illustrano gli effetti della nuova disciplina in relazione alle diverse tipologie di licenziamento.

<b>LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE</b>		
<b>Tipo di azienda</b>	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.

<b>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA O “ECONOMICO”</b>		
<b>Tipo di azienda</b>	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un	Assenza di reintegra e risarcimento da un

<b>meno di 15 dipendenti</b>	minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità. In presenza di "manifesta insussistenza della causa", reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

<b>LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI</b>		
<b>Tipo di azienda</b>	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

### **REVOCA DEL LICENZIAMENTO**

La disciplina in materia di revoca del licenziamento contenuta nell'art. 5 del DLgs 23/2015 non innova quanto già stabilito dall'art. 18, comma 10, dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) così come modificato dalla Legge Fornero (n. 92/2012). Tale disciplina prevede la possibilità per il datore di lavoro di far cadere nel nulla il provvedimento espulsivo con l'effetto che lo stesso risulterà come mai comminato. A tal fine sarà necessario che la revoca intervenga successivamente alla comminatoria del licenziamento ma entro e non oltre 15 giorni dalla data di comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione da parte del prestatore.

### **SISTEMA TRIPARTITO DI CONCILIAZIONE**

Il DLgs 23/2015 ha introdotto, all'art. 6, l'*offerta di Conciliazione* che consente alle parti, in tutti i casi di licenziamento che ricadono nel campo di applicazione della nuova normativa, di evitare il ricorso alla via giudiziale, optando per quella stragiudiziale conciliativa.

Per effetto delle novità normative introdotte, l'istituto della conciliazione si compone di tre modalità le cui caratteristiche vengono di seguito schematizzate.

<b>Tipo</b>	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>	<b>Momento di applicazione</b>
<b>Conciliazione FACOLTATIVA ex Legge n. 183/2014 e DLgs. 23/2015</b>	Non applicabile	Applicabile ai dipendenti neoassunti di aziende con un numero di prestatori superiore a 15, nonché a tutti i lavoratori di	Dopo aver comminato il licenziamento ed entro 60 giorni dalla sua comunicazione al lavoratore

		aziende che con una nuova assunzione superino il limite di 15	
<b>Conciliazione OBBLIGATORIA ex Legge n. 92/2012</b>	Applicabile ai lavoratori di aziende con un numero di prestatori superiore a 15 e solo in caso di licenziamento per motivo economico	Non applicabile	Prima del licenziamento, ossia al momento di comunicazione dell'intenzione di procedere allo stesso.
<b>Conciliazione VOLONTARIA ex Legge n. 183/2010</b>	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Prima dell'avvio di qualsiasi controversia relativa al rapporto di lavoro.

Il secondo decreto attuativo è il **D.Lgs n. 22 del 4/03/2015**, anch'esso in vigore dal 7 marzo 2015, che reca ***“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”***.

Il decreto delegato ha per l'appunto riformato la materia degli ammortizzatori sociali, già oggetto di riforma da parte della “Legge Fornero”.

### **NASPI**

Dal 1° maggio 2015, i lavoratori che si troveranno in stato di disoccupazione involontaria, anche per effetto di dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione con il datore di lavoro, potranno usufruire di un nuovo strumento di sostegno al reddito, la NASPI, Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego.

La Naspi va a sostituire i vecchi strumenti di sostegno, Aspi e Mini Aspi introdotte dall'art.2 della legge 92/2012, modificandone i requisiti, il calcolo e la durata.

Più nel dettaglio ne saranno destinatari tutti i lavoratori dipendenti, esclusi quelli pubblici a tempo indeterminato e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

### **REQUISITI**

- Sussistenza dello stato di disoccupazione;
- Almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione;
- Almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione.

### **DURATA**

La Naspi è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la Naspi verrà erogata per un numero massimo di 78 settimane.

### **CALCOLO**

La Naspi è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Nei casi in cui, nel 2015, la retribuzione imponibile sia pari o inferiore all'importo di 1.195 €, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo riferita all'anno precedente, la Naspi è pari al 75% della retribuzione mensile.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia invece superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75 % del predetto importo maggiorato di una somma pari al 25 % della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

Nel 2015 la Naspi non può in ogni caso superare l'importo mensile di 1.300 €, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo riferita all'anno precedente.

L'indennità si ridurrà comunque del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno successivo al quarto mese di fruizione.

#### **AUTOIMPRENDITORIALITA'**

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della Naspi può richiederne la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo dell'indennità residua, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa in qualità di professionista, imprenditore individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di un'attività lavorativa da parte del socio.

La liquidazione in unica soluzione non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'assegno per il nucleo familiare.

Il lavoratore che intende avvalersi di tale possibilità deve presentare all'Inps, a pena di decadenza, domanda in via telematica di anticipazione entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa esercitata nelle forme di cui in precedenza.

Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della Naspi è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, ad eccezione del caso in cui il rapporto di lavoro subordinato abbia luogo con la cooperativa della quale il lavoratore è entrato a far parte come socio.

#### **COMPATIBILITA' CON ALTRO LAVORO**

##### ***LAVORO DIPENDENTE***

Vengono previste disposizioni ad hoc in riferimento alla cumulabilità della Naspi con reddito di lavoro dipendente ed autonomo.

In linea generale la fruizione della Naspi è condizionata al permanere dello stato di disoccupazione; pertanto, nel caso in cui il percettore instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione (euro 8.000,00 se subordinato o parasubordinato e euro 4.800,00 se autonomo) decade dalla prestazione, a meno che la durata del rapporto di lavoro sia non superiore a sei mesi: in tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro (fino a un massimo di sei mesi). Se invece il rapporto di lavoro in essere durante il periodo di percezione della Naspi genera un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale, il lavoratore conserva il diritto alla prestazione in misura ridotta, a condizione che comunichi all'Inps entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto. Identico discorso vale anche per il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno di detti rapporti e il cui reddito sia inferiore al limite utile per la conservazione dello stato di disoccupazione.

##### ***LAVORO AUTONOMO***

Il lavoratore in corso di fruizione Naspi che intraprenda un'attività lavorativa in forma autonoma dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di ottenere.

La Naspi è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato a periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'attività o, se antecedente, la fine dell'anno.

La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore non obbligato alla presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'Inps un'apposita autodichiarazione inerente il reddito ottenuto dall'attività lavorativa autonoma entro il 31 marzo dell'anno successivo pena la restituzione dell'indennità percepita.

## **CONDIZIONI CHE DEVONO SUSSISTERE DURANTE L'EROGAZIONE**

L'erogazione della Naspi è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti

## **DECADENZA**

Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza degli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva, il lavoratore decade dalla fruizione della Naspi nei seguenti casi:

- 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 lavoratori non opti per la Naspi.

## **RICHIESTA**

La Naspi è richiesta all'Inps in via telematica entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La Naspi spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

## **CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

Per tutta la durata del trattamento, al lavoratore sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili degli ultimi 4 anni.

## **ASDI**

Sempre a decorrere dal 1° maggio 2015, viene istituito, in via sperimentale, l'Assegno di disoccupazione, ASDI, al fine fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della Naspi che abbiano fruito dell'indennità 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 indirizzati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e ai lavoratori in età vicina al pensionamento che non abbiano però maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza.

L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di 6 mesi ed è pari al 75 per cento dell'ultima indennità Naspi percepita e, in ogni caso, per un importo non superiore all'ammontare dell'assegno sociale.

Il sostegno economico è comunque condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego.

Con un decreto di natura regolamentare verranno definiti i criteri di accesso all'Asdi, le priorità per l'accesso alla misura, gli incrementi per carichi familiari, il sistema di controlli, l'individuazione di specifiche modalità di valutazione e altro ancora.

## **DIS-COLL**

In via sperimentale per il 2015, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2015, è stata introdotta una indennità di disoccupazione mensile denominata Dis-Coll a favore dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e non titolari di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.