



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## **JOBS ACT, PUBBLICATI I PRIMI DUE DECRETI. IN VIGORE IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI, ECCO NASPI E ASDI**

*Le disposizioni sul contratto di lavoro a tutele crescenti e sui nuovi ammortizzatori sociali.*

di **Lucio Orlando**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Domenica 8 Marzo 2015

## PREMESSA

Dopo la **Riforma del Lavoro** del Governo Monti, elaborata dal Ministro Elsa Fornero e le successive modifiche e integrazioni operate dal Governo Letta ad opera del Ministro Giovannini, il governo **Renzi** che ha affidato il dicastero del Lavoro al Ministro Poletti, ha delineato un nuovo programma di riforme che interessano il Mercato del Lavoro ed il Welfare, attorno all'istituto del **Jobs Act**. Queste riforme, saranno racchiuse in 4 decreti legislativi, due dei quali sono stati già pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 6 marzo 2015 e riguardano principalmente le modifiche alle tutele previste dall'Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori ed inoltre il sistema Welfare, nonché le agevolazioni per le assunzioni di giovani lavoratori e per le innovazioni.

### 1) IL DECRETO LEGISLATIVO 04.03.2015 n° 22 , G.U. 07.03.2015

Il primo dei due decreti in Gazzetta intitolato “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” si incentra principalmente sulla **Naspi**, la **Nuova assicurazione sociale per l'impiego** e la **Asdi**, l'**Assegno di disoccupazione**.

#### 1a) LA NASPI: NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Il decreto dispone che per tutti gli eventi di **disoccupazione involontaria** che si verificheranno a partire dal **1° maggio 2015** sarà erogata la Naspi. Di tale sussidio beneficeranno tutti i **lavoratori dipendenti**, con la sola **esclusione degli assunti a tempo indeterminato dalle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli**. La Naspi spetterà anche per la disoccupazione seguente alle dimissioni per giusta causa solo nei casi in cui si abbia una risoluzione consensuale sottoscritta presso la Direzione Territoriale del Lavoro come risultato del tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dalla riforma Fornero. I requisiti per accedere alla Naspi sono tre e devono essere posseduti contemporaneamente: lo stato di disoccupazione, aver contributi versati per almeno 13 settimane nei 4 anni che precedono la perdita del lavoro ed infine 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi antecedenti l'inizio della disoccupazione. Il lavoratore che rimane in uno stato di disoccupazione volontaria e possiede i requisiti sopra descritti deve inviare **un'istanza telematica all'Inps entro 68 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro. Alla Naspi si applicano, se compatibili, le norme già operanti per l'Aspi e, quindi, resta invariata la contribuzione. Il datore di lavoro continuerà a versare un contributo ordinario pari all' 1,61%, ossia 1,31% più 0,30% destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua; un contributo addizionale dell'1,40% dovuto per tutti i

rapporti non a tempo indeterminato, ad eccezione di alcuni casi in cui vi è una esclusione espresse. Infine, vi è un contributo per le interruzioni dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato. Una **bella novità** è rappresentata dalla possibilità per i soggetti interessati ad iniziare un lavoro autonomo, di impresa individuale o sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa, di richiedere all'Inps, tramite una domanda telematica da trasmettere, a pena di decadenza, all'Inps entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, **il pagamento di tutta la disoccupazione massima dovuta in un'unica rata.**

## 1b) LA ASDI: L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE

La **ASDI**, ossia l'**Assegno di Disoccupazione**, è una misura sperimentale destinata ai lavoratori che, esaurita la fruizione della Naspi siano ancora in situazione di non occupazione e di bisogno economico, in base alla situazione ISEE. Va detto però che a riguardo si attende ancora una **circolare INPS** che possa definire i limiti più dettagliatamente. L'ASDI è pari al 75% dell'ultimo trattamento Naspi ricevuto. L'ammontare può essere incrementato per eventuali carichi familiari. La percezione dell'ASDI è **subordinata all'adesione ad un progetto personalizzato** creato ad hoc dai centri per l'impiego competenti, che preveda specifici impegni e l'attivazione del cittadino nella ricerca di lavoro, compresa la partecipazione a corsi di formazione o ad iniziative di orientamento, a **pena di decadenza dal sussidio.**

## 1c) L'INDENNITA' PER CO.CO.CO E CO.CO.PRO

Il decreto prevede una grossa novità. Per la prima volta è prevista un'indennità di disoccupazione per **co.co.co.** e **co.co.pro.**, iscritti in via esclusiva alla gestione separata. L'indennità presuppone **tre mesi di contribuzione** nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente la disoccupazione. La durata dell'indennità non può superare i **6 mesi** e anche in questo caso è condizionata alla partecipazione ad iniziative di politiche attive.

## 2) IL DECRETO LEGISLATIVO 04.03.2015 n° 23 , G.U. 07.03.2015

Il secondo decreto pubblicato nella Gazzetta di venerdì scorso è il **decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23** contenente “disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 183/2014 (c.d. Jobs Act)”.

## 2a) IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto in parola introduce un nuovo **contratto a cd. tutele crescenti** che si applica ai

lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo il 7 marzo data di entrata in vigore del decreto. **il nuovo regime si applica a tutti i nuovi assunti**, senza distinzione per aspetto dimensionale dell'azienda, come previsto invece dall'articolo 18 della legge n. 300/1970. Per i nuovi assunti il decreto prevede una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi. La nuova disciplina si applica anche ai **sindacati** ed ai **partiti politici**, mentre per i lavoratori assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto si applicano le norme precedenti.

## 2b) I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI: LE TUTELE

In relazione ai licenziamenti individuali, il decreto prevede che qualora si configurino **licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale** la tutela per il lavoratore rimane quella più pregnante della reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori, sulla scorta dello Statuto. Invece, se i **licenziamenti sono disciplinari** la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro opera solo qualora sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato". Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti "licenziamenti ingiustificati", viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio. La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del **risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio**, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi. Il decreto prevede anche una **nuova conciliazione facoltativa** incentivata, con la quale il datore di lavoro potrà offrire una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità.

## 2c) I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

In relazione ai **licenziamenti collettivi** il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario in misura fissa che vale per gli individuali, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità. In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

## 2d) I LICENZIAMENTI NELLE PICCOLE IMPRESE

Per le **piccole imprese**, ossia per le imprese con meno di 15 unità lavorative, la reintegra nel posto di lavoro è azionabile dal lavoratore solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e

**JOBS ACT, PUBBLICATI I PRIMI DUE DECRETI. IN VIGORE IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI,  
ECCO NASPI E ASDI**

un massimo di 6 mensilità.

---