

JOBS ACT

**LEGGE 10 DICEMBRE 2014 N° 183
DECRETI ATTUATIVI**

Indice

JOBS ACT	
DECRETO SUI LICENZIAMENTI ILLIGITTIMI	4
Campo di applicazione	5
Intimazione del licenziamento	6
Le nuove tutele per i licenziamenti	7
Conseguenze dei licenziamenti discriminatori o intimati oralmente	7
Conseguenze in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa illegittimo	8
Vizi procedurali nell'intimazione del licenziamento	9
Licenziamenti collettivi	9
Lavoratori degli appalti	10
La nuova conciliazione per i licenziamenti	11
Contratto di ricollocazione	12
LA RIFORMA DEGLI ARMOTIZZATORI SOCIALI	
LA NASPI	13
Introduzione	14
Le novità	14
I principi della nuova legge	14
LA NASPI	16
I destinatari	16
Requisiti	16
Anche ai dimissionari per giusta causa	16
Anche nei casi di risoluzione consensuale se rispettate alcune procedure	17
L'importo dell'Assegno	17
I limiti	17
La durata	17

I contributi figurativi	18
Clausola di salvaguardia:	18
La domanda	18
Condizioni per poter usufruire della NASPI	19
Incentivi all'autoimprenditorialità	20
Cumulo e compatibilità	21
Cumulo e compatibilità con attività da lavoro autonomo	21
Lavoratori Part-Time	22
Decadenza	23
TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE	
ASDI	24
Trattamento di disoccupazione ASDI	25
DURATA:	25
IMPORTO:	25
CUMULABILITA':	25
CONDIZIONI PER IL SOSTEGNO ECONOMICO:	25
DIS-COLL	27
DIS-COLL	28
Misura	28
Limiti	28
Durata	28
Contribuzione figurativa	29
La domanda	29
Condizioni per poter fruire della DIS-COLL	29
Nuova occupazione	29
Compatibilità con lavoro autonomo	30

JOBS ACT
DECRETO SUI LICENZIAMENTI
ILLIGITTIMI

Campo di applicazione

Il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, disciplinato dal decreto, si applica a tutti i lavoratori con le qualifiche di operaio, impiegato o quadro, escludendo quindi i dirigenti, assunti a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Tutti i datori di lavoro sono interessati dalla nuova disciplina, con alcune eccezioni per i datori di lavoro che non raggiungono il requisito occupazionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art.18, e quindi i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (o meno di 5 se agricoli), a cui:

1. non si applica la reintegra prevista nel caso di licenziamento sorretto da motivo insussistente
2. le indennità stabilite dalla norma in caso di licenziamenti illegittimi o viziati (non quelle per licenziamenti discriminatori o nulli), o per la conciliazione di cui all'art. 6, sono ridotte nella loro misura alla metà di quanto previsto, e comunque con un limite massimo di sei mensilità.

Intimazione del licenziamento

Per espressa previsione della norma (art. 3 comma 4) per i lavoratori interessati da questa nuova disciplina, non si applica la procedura di cui all'art. 7 della legge 604/66, e cioè la norma che disciplina l'obbligo di comunicazione preventiva al licenziamento da effettuare alla DTL in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Tale comunicazione, come noto, è obbligatoria per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18, e avvia un tentativo di conciliazione. Quindi le risoluzioni per giustificato motivo oggettivo per tutti gli assunti dalla data di entrata in vigore del decreto, non saranno più oggetto di questo tipo di comunicazione. Il legislatore prevede comunque una possibilità conciliativa, di cui tratteremo più avanti.

Le nuove tutele per i licenziamenti

La norma ridisegna le conseguenze nei casi di licenziamenti illegittimi per giusta causa o giustificato motivo, seguendo lo schema dell'attuale art. 18, e cioè la gradazione della sanzione, ma lasciando meno spazio alla decisione del giudice. Infatti, come si vedrà, le indennità vengono stabilite sia nel loro massimo che nel loro minimo, ma prendendo a misura per la loro determinazione la durata del rapporto di lavoro. Proprio questo concetto di crescita dall'indennizzo direttamente proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, esplica il concetto di **"contratto a tutele crescenti"**, tanto enfatizzato dall'Esecutivo. Andiamo ora ad analizzare il nuovo assetto, in base alle violazioni accertate in giudizio.

Conseguenze dei licenziamenti discriminatori o intimati oralmente

La reintegra, come più volte annunciato, rimane un istituto legato ai licenziamenti che contravvengono disposizioni di legge, come il licenziamento discriminatorio, cioè basato, ad esempio su discriminazione:

- di genere
- di orientamento sessuale
- per attività sindacale, partecipazione ad attività sindacale o di appartenenza ad un sindacato
- per opinioni politiche e religiose
- per disabilità
- per età
- di razza, nazionalità, eccetera

Sono considerati nulli i licenziamenti effettuati:

- per rappresaglia
- intimati in forma orale
- intimati per causa matrimonio (fatti da 1 anno dalle pubblicazioni e per 1 anno dopo il matrimonio)

- durante il periodo di genitorialità (effettuati fino ad un anno di vita del bambino)

In questi casi di licenziamento illegittimo, il giudice sentenza la reintegra, e il dipendente deve riprendere servizio entro il termine di 30 giorni dall'invito del datore di lavoro. Oltre alla reintegra il datore di lavoro viene condannato a risarcire il dipendente del danno subito, con un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione. Ricalcando le attuali regole della determinazione dell'indennità, viene stabilito che questa non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Anche nella determinazione di questa indennità, come avviene nella reintegra dell'art. 18, ritroviamo l'aliunde perceptum, per cui il lavoratore ha diritto all'indennità al netto di quanto percepito nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro per lo svolgimento di altre attività lavorative. Inoltre il datore di lavoro è condannato per il medesimo periodo al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In ultimo, sempre in coerenza con l'attuale formulazione della reintegra, anche qui ritroviamo l'indennità sostitutiva di 15 mensilità che compete al dipendente in caso di rinuncia alla reintegra. La richiesta di tale indennità deve essere formulata dal dipendente entro 30 giorni da quello di deposito della pronuncia del giudice, o dal giorno dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla data di deposito.

Conseguenze in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa illegittimo

Per questa casistica, analizziamo le conseguenze di un licenziamento illegittimo per giusta causa o giustificato motivo. Qui il legislatore delegato ha individuato due casistiche, la prima parlando genericamente di licenziamento illegittimo, quindi non supportato da una causa idonea a giustificare la risoluzione del rapporto, la seconda da applicare in presenza di una motivazione giustificatrice del licenziamento insussistente, vediamo nel dettaglio:

1. **Licenziamento illegittimo:** in questo caso il giudice riconoscerebbe il fatto che ha portato alla risoluzione del rapporto di lavoro non idoneo alla risoluzione dello stesso. In tali casi il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità. Tale indennità, che va da un massimo di 4 fino a 24 mensilità, è commisurata alla durata del rapporto di lavoro, in ragione di 2 mensilità per ogni anno di servizio del dipendente. Viene stabilito dalla norma che tale indennità non è soggetta a contribuzione previdenziale. Le indennità sono dimezzate in caso di piccoli datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (o meno di 5 se agricoltori), come specificato in precedenza.

2. **Licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto contestato al lavoratore:** in questo caso il giudice rileva che il motivo posto a giustificazione del licenziamento era insussistente, in buona sostanza inesistente, e quindi annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegra 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, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. Tale disciplina non si applica ai datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione dell'art 18 commi 8 e 9, della legge 300/70, e quindi i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti.

Vizi procedurali nell'intimazione del licenziamento

In presenza di un licenziamento non discriminatorio, o comunque non nullo, sorretto da idonea motivazione, la cui casistica quindi non rientra tra quelle descritte nei paragrafi precedenti, ma comunque viziato nella forma per due casistiche definite dal legislatore, non si applica la reintegra, ma viene riconosciuto al dipendente un risarcimento economico.

Le violazioni procedurali a cui si applica questa disciplina sono:

- il caso in cui il datore di lavoro abbia intimato il licenziamento violando il requisito della motivazione dello stesso (art. 2 c. 2 legge 604/66, "la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato");
- il caso in cui il datore di lavoro abbia violato la procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70, e quindi in materia di licenziamento disciplinare;

In tale ipotesi, quindi, il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data di cessazione dello stesso, e il datore di lavoro viene condannato al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, che viene computata in ragione di una mensilità per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 mensilità e non superiore 12 mensilità. Anche queste indennità sono dimezzate per i piccoli datori di lavoro, come specificato in precedenza.

Licenziamenti collettivi

Novità anche per i licenziamenti collettivi. Per quelli che vengono intimati in forma orale è previsto il reintegro, come del resto per gli individuale. Invece, per i licenziamenti collettivi che presentano un vizio di procedura o di applicazione dei criteri di

scelta dei lavoratori da mettere in uscita scatta l'indennizzo sulla base di 2 mensilità per anno, con un minimo di 4 mensilità: la disciplina del Jobs Act si estende così anche ai casi di crisi aziendali.

Lavoratori degli appalti

Con il Jobs Act i lavoratori degli appalti in caso di cambio di appalto possono essere licenziati e riassunti con il contratto a tutele crescenti.

La nuova conciliazione per i licenziamenti

Se, come detto, i licenziamenti a cui si applica la nuova normativa rimangono esclusi dalla procedura di conciliazione che si innesca con la comunicazione preventiva di cui all'art. 7 della legge 604/66, il legislatore delegato non abbandona però la strada della conciliazione, ma in qualche modo la potenzia. Infatti viene previsto dall'art. 6 dello schema di decreto che il datore di lavoro, entro il termine di impugnazione del licenziamento (60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento da parte del dipendente), possa offrire al dipendente nelle sedi previste dalla norma vigente per le conciliazioni (art. 2113 c. 4 codice civile, art. 82 c. 1 Dlgs 276/2003), una somma la fine di evitare il giudizio. Questa somma viene determinata in un ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, e comunque in una misura compresa tra un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità. L'importo di tali indennità è dimezzato per i piccoli datori di lavoro, con il limite massimo di 6 mensilità (vedi paragrafo sul campo di applicazione).

E' da sottolineare, che tale somma non è assoggettabile a imponibilità fiscale e previdenziale, e pertanto è netta. Inoltre dalla formulazione del testo appare chiaro che il dipendente conserva il diritto all'indennità ASPI, avendo la conciliazione il solo fine di evitare il giudizio, e quindi non novando la motivazione che ha portato alla cessazione del rapporto di lavoro.

Contratto di ricollocazione

Arriva il contratto di ricollocazione. Viene istituito un fondo per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria (50 milioni di euro per il 2015, 20 per il 2016): il lavoratore licenziato illegittimamente avrà il **diritto di ricevere un voucher**, che presentato a un'agenzia per il lavoro porterà alla sottoscrizione di un contratto di ricollocazione; la riscossione del voucher da parte dell'agenzia è subordinata al raggiungimento del risultato.

LA RIFORMA DEGLI
ARMOTIZZATORI SOCIALI
LA NASPI

Introduzione

Le novità

In attuazione del cosiddetto Jobs Act (la legge delega di Riforma del Lavoro), il Consiglio dei Ministri ha approvato il 24 dicembre u.s. un decreto relativo alla riforma degli ammortizzatori sociali, che introduce importanti novità in tema di trattamenti di disoccupazione.

- L'assicurazione per l'impiego (finora ASPI - Assicurazione Sociale Per l'Impiego) introdotta dalla Legge Fornero dell'estate 2012, dal primo maggio 2015 si chiamerà ora NASPI (Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego)
- Per i collaboratori coordinati e continuativi arriva, in sostituzione della cosiddetta «Una tantum», un'indennità di disoccupazione chiamata DIS-COLL.
- I nuovi ammortizzatori si rivolgono a una platea più ampia di lavoratori, e sostituiscono ASPI e mini-ASPI, e si applicano **ai lavoratori dipendenti dal 1° maggio 2015 e ai Co.Co.Pro dal 1° gennaio 2015.**

I principi della nuova legge

- Rimodulazione dell'ASPI, con omogeneizzazione della disciplina per i trattamenti ordinari ed ai trattamenti brevi, rapportando la loro durata alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
- incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
- universalizzazione del campo di applicazione dell'ASPI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci;
- introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
- introduzione, dopo la NASPI, di una prestazione, priva di copertura figurativa, per i lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell' ISEE (indicatore della situazione economica equivalente), con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;

- eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale.

LA NASPI

NASPI nuova disoccupazione dal 1° maggio 2015.

I destinatari

- i dipendenti privati a tempo indeterminato
- i dipendenti privati a termine
- i dipendenti pubblici assunti a termine.

Sono esclusi gli operai agricoli

Requisiti

La NASPI spetterà ai lavoratori che abbiano perduto **involontariamente** l'occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

1. stato di disoccupazione involontaria;
2. almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti la disoccupazione;
3. almeno 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione.

Anche ai dimissionari per giusta causa

La NASPI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa:

- mancato pagamento della retribuzione;
- aver subito molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- Mobbing;
- Ecc.. Ecc..

Anche nei casi di risoluzione consensuale se rispettate alcune procedure

La NASPI spetta anche nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012

Legge n° 604 del 15 luglio 1966 N° 604

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

L'importo dell'Assegno

Diversamente da quanto accade attualmente, l'importo della NASPI sarà rapportato alla retribuzione imponibile previdenziale (quella, cioè, su cui sono stati versati i contributi) degli ultimi quattro anni.

L'importo dell'indennità risulta pari a:

- 75% della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali, se retribuzione mensile è pari o inferiore a € 1.195 €. (dato valido per il 2015 da rivalutare annualmente)
- 75% della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali (fino a € 1.195) + 25% del differenziale tra la retribuzione imponibile mensile ed il predetto importo, se retribuzione mensile superiore a € 1.195 (anno 2015)

I limiti

- L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare 1.300 € mensili (dato per il 2015 da rivalutare), corrispondente a una retribuzione media mensile imponibile previdenziale di 3.349 €.
- Dal quinto mese di fruizione (quarto mese, dal 1° gennaio 2016) l'indennità è ridotta del 3% al mese.

La durata

- La NASPI non avrà durata prefissata né collegata all'età.

- Spetta per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione accreditate al lavoratore negli ultimi quattro anni.
- Durata massima = 24 mesi
- Dal 1° gennaio 2017 non potrà mai eccedere le 78 settimane (18 mesi).

I contributi figurativi

- La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'art. 4, comma 1 (retribuzione media mensile di riferimento).
- Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016, la contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'art. 4, comma 1 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione della NASPI, determinato ai sensi all'art. 4 comma 2 ovvero, per il 2015, poco meno di 22 mila euro.

Clausola di salvaguardia:

- Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta neutralizzando tali retribuzioni.
- Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente neutralizzati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione della quota contributiva (dal 1° gennaio 2012)

La domanda

- Per conseguire la NASPI è necessario presentare domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Il termine dei 68 gg ha carattere di decadenza dal diritto
- La domanda va inoltrata in via esclusivamente telematica
- La NASPI spetta dal primo giorno successivo alla domanda ed in ogni caso non prima dell'ottavo giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro
- Eventuali periodi di malattia sono considerati neutri ai fini del conteggio dei 68 giorni

Condizioni per poter usufruire della NASPI

- Permanenza dello stato di disoccupazione
- Partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di ri-qualificazione professionale anche se si rimanda ad un decreto ministeriale la regolazione di questo vincolo e delle relative sanzioni.

Incentivi all'autoimprenditorialità

Se l'avente diritto alla NASPI intraprende un'attività:

- di lavoro autonomo
- un'attività in forma di impresa individuale
- o per associarsi in cooperativa

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.

- L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare.
- Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS domanda di anticipazione in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.
- Se il lavoratore, aderendo a una cooperativa, instaura un rapporto di lavoro subordinato (socio lavoratore), l'importo della prestazione anticipata compete alla cooperativa.
- Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta.

Cumulo e compatibilità

- Il beneficiario può essere impiegato in rapporti di lavoro subordinato senza limiti di durata purché il reddito conseguito non sia superiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale (cioè 8.145 euro annui)
- Se il reddito è inferiore, il lavoratore mantiene il diritto alla prestazione, a condizione che, entro un mese dall'inizio dell'attività, comunichi all'Inps il ricavato annuo che prevede conseguire. In tale circostanza la prestazione viene diminuita di un importo pari all'80 % dei compensi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio delle attività e quella di conclusione del periodo di fruizione della prestazione, se antecedente, alla fine dell'anno. La riduzione è oggetto di conguaglio d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.
- Il limite di 8.145 euro può essere superato senza dar luogo a decadenza solo laddove il beneficiario risulti occupato in un contratto di lavoro subordinato di durata massima di 6 mesi. In tal caso l'assegno viene però sospeso per il periodo lavorativo in parola.

Cumulo e compatibilità con attività da lavoro autonomo

- Il lavoratore in «NASpI» che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, con 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 trarne.
- La NASpI è ridotta di un importo pari all'80 % del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità 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 esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

- La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Lavoratori Part-Time

Possono accedere alla NASPI anche coloro che intrattengono contemporaneamente più rapporti di lavoro part time, qualora uno di questi cessi per una delle cause che danno titolo alle prestazioni. E' necessario, comunque, che il reddito complessivo percepito includendo anche tutti gli altri rapporti a tempo parziale, sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione e chi è interessato lo comunichi all'Inps, entro un mese dall'invio della domanda per fruire della prestazione.

Decadenza

Il lavoratore decade dalla fruizione della NASPI nei seguenti casi:

1. perdita dello stato di disoccupazione;
2. inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni previste;
3. inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10;
4. raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
5. acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASPI;
6. violazione delle regole di condizionalità (non partecipazione a corsi di reinserimento)

TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE ASDI

Trattamento di disoccupazione ASDI

- I lavoratori che quando finisce la NASPI non hanno ancora trovato lavoro e si trovano in una condizione economica di bisogno (misurata attraverso l'ISEE, indicatore della situazione economica equivalente), hanno diritto a un ulteriore sussidio, ASDI (assegno di disoccupazione), in via sperimentale per l'anno 2015.
- Questo sostegno è riconosciuto prioritariamente ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e a coloro che sono in età vicina al pensionamento.
- Sarà valutata, in seguito, l'estensione della misura.

DURATA:

- Il sussidio dura al massimo sei mesi.

IMPORTO:

- è pari al 75% dell'ultima NASPI percepita;
- viene aumentata a seconda dei carichi familiari.

CUMULABILITA':

- Il sussidio è cumulabile con redditi da lavoro, in base a criteri e massimali che verranno stabiliti con apposito decreto attuativo, ed è previsto che vada accompagnato da un progetto personalizzato di reinserimento nel lavoro.

CONDIZIONI PER IL SOSTEGNO ECONOMICO:

- All'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di 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.

- Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, saranno definiti i criteri per l'erogazione dell'ASDI

DIS-COLL

DIS-COLL

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto.

Misura

La DIS-COLL é rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si é verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

L'importo dell'indennità risulta pari a:

- 75% del reddito medio mensile ai fini previdenziali, se il reddito mensile é pari o inferiore a € 1.195 €. (dato valido per il 2015 da rivalutare annualmente)
- 75% del reddito medio mensile ai fini previdenziali (fino a € 1.195) + 25% del differenziale tra il reddito medio mensile ed il predetto importo, se il reddito mensile é superiore a € 1.195 (anno 2015)

Limiti

- L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare 1.300 € mensili (dato per il 2015 da rivalutare), corrispondente ad un reddito medio mensile imponibile previdenziale di 3.349 €.
- Dal quinto mese di fruizione (quarto mese, dal 1° gennaio 2016) l'indennità é ridotta del 3% al mese.
- L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di euro 1300 nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Durata

- É 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.

- Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.
- La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

Contribuzione figurativa

- Non è previsto l'accredito della contribuzione figurativa per i periodi di percezione della DIS-COLL

La domanda

- Per conseguire la DIS-COLL è necessario presentare domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Il termine dei 68 gg ha carattere di decadenza dal diritto
- La domanda va inoltrata in via esclusivamente telematica
- La DIS-COLL spetta dal primo giorno successivo alla domanda ed in ogni caso non prima dell'ottavo giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro

Condizioni per poter fruire della DIS-COLL

- Permanenza dello stato di disoccupazione
- Partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale anche se si rimanda ad un decreto ministeriale la regolazione di questo vincolo e delle relative sanzioni.

Nuova occupazione

- La DIS-COLL è sospesa d'ufficio, fino ad un massimo di cinque giorni;
- Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a cinque giorni l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
- Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego.

Compatibilità con lavoro autonomo

- Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione:
 - 8.000 € annui per lavoro parasubordinato
 - 4.800 € se lavoratore autonomo

deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.

- La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità 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 esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.