



STUDIO D'ELIA RAG. CINZIA

CONSULENTE DEL LAVORO

Via A. Angiolini n. 23 – 59100 Prato

Tel/Fax 0574-603765

www.studiodeliaprato.it

info@studiodeliaprato.it

Prato, 23 Marzo 2015

Circolare n. 5, Marzo 2015

JOBS ACT, già operativo il nuovo contratto a tutele crescenti

Divenuto operativo dal 7 marzo 2015 il nuovo **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti** disciplinato dal D.Lgs. n. 23/2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 6 marzo 2015. In pari data, e ugualmente con entrata in vigore dal giorno successivo, è stato pubblicato anche il secondo decreto attuativo (D.Lgs. n. 22/2015) del Jobs Act (Legge Delega n. 183/2014) che **riforma gli ammortizzatori sociali**.

Tutele crescenti: l'indennità sostituisce la reintegrazione

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 **scompare** quasi del tutto la tutela reale garantita dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970): in caso di licenziamento **senza giusta causa o giustificato motivo**, è prevista la corresponsione di una **indennità** in misura pari a **due mensilità** per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mesi (art. 3, comma 1 del Decreto). Il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro permane soltanto per i licenziamenti discriminatori, per quelli nulli e per quelli inefficaci perché intimati in forma orale (art. 2), nonché, in caso di licenziamento disciplinare, per l'ipotesi in cui sia accertata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2).

Per quanto riguarda i **licenziamenti collettivi**, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta (di cui all'art. 4, comma 12, e all'art. 5, comma 1 della Legge n. 223/1991), si applica lo stesso regime di tutela risarcitoria applicabile ai licenziamenti individuali, salvo il caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta: in tal caso si applica la reintegrazione.

Per le **imprese fino a 15 dipendenti** la tutela reale si applica solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale, mentre negli altri casi di licenziamento ingiustificato

l'ammontare dell'indennità è dimezzato (una mensilità, invece di due, per ogni anno di servizio), con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità (art. 9). Va sottolineato che, laddove un'impresa con 15 dipendenti proceda ad assunzioni a tempo indeterminato, che determinino il superamento del predetto requisito dimensionale, dopo l'entrata in vigore del Decreto in esame, la nuova disciplina sui licenziamenti si applica anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (art. 1, comma 3). Inoltre, la disciplina in esame si applica anche alle associazioni no profit, compresi partiti politici e sindacati. L'art. 6 del Decreto disciplina, infine, la **nuova conciliazione facoltativa** incentivata, nell'ambito della quale, per evitare il contenzioso, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e fino a un massimo di 18 mensilità.

NASpI, ASDI e DIS-COLL

Il Titolo I del D.Lgs. 22/2015 disciplina la **NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego)**, che **sostituisce ASpI e mini-ASpI** (di cui all'art. 2 della Legge n. 92/2012, c.d. Legge Fornero) e che si applica alle ipotesi di disoccupazione involontaria verificatesi dal **1° maggio 2015**, che riguardino lavoratori dipendenti che abbiano cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro e almeno 30 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi (art. 3). La prestazione, il cui ammontare è commisurato alla retribuzione e non può superare i 1.300 euro (art. 4), dura per un **numero di settimane** pari alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro (art. 5). L'erogazione è condizionata alla partecipazione del disoccupato a **iniziative di attivazione lavorativa** o di riqualificazione professionale (art. 7).

La **DIS-COLL (Disoccupazione per i collaboratori)**, disciplinata dal Titolo II del Decreto, introduce, in via sperimentale per il 2015, per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 (art. 15), una indennità di disoccupazione mensile per i collaboratori, anche a progetto, iscritti alla Gestione separata INPS, che perdano il lavoro e che vantino tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data dell'evento e un mese nell'anno dell'evento.

Il Titolo III del Decreto introduce, in via sperimentale per il 2015, l'**ASDI (assegno di disoccupazione)**, per coloro che, dopo la scadenza della NASpI, sono ancora disoccupati e si trovano in condizioni economiche di bisogno. L'assegno viene riconosciuto per 6 mesi, in misura pari al 75% dell'indennità NASpI.

Riferimenti normativi:

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22

art. 2 Legge 28 giugno 2015, n. 92

Legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 20 maggio 1970, n. 300