



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

**RAPPORTI DI LAVORO  
E NUOVI  
AMMORTIZZATORI SOCIALI**



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472  
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Via dei Mille, 56 - 00185 Roma  
Tel. 06 85357906 - Fax 06 8558057  
E-mail: amministrazione@centroserviziterziario.it  
www.centroserviziterziario.it



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

**RAPPORTI DI LAVORO  
E NUOVI  
AMMORTIZZATORI SOCIALI**

**Stampa**

Tipografia C.S.R. S.r.l.  
Via di Salone, 131/C  
00131 Roma

Finito di stampare nel mese di Ottobre 2016.



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

# **NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE**



<b>SOMMARIO</b>	Pag
<b>1. Il riordino degli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione</b>	3
<b>2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)</b>	9
2.1. I destinatari della misura	12
2.2. I requisiti soggettivi necessari per poter accedere al trattamento	13
2.3. Calcolo, misura e durata della prestazione erogata	19
2.4. Decorrenza, condizionalità, decadenza dall'indennità	23
2.5. Incentivi all'autoimprenditorialità	27
2.6. NASpl e nuovi rapporti di lavoro	29
<b>3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)</b>	37
<b>4. L'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi e a progetto (DIS-COLL)</b>	45



Capitolo 1  
Il riordino degli strumenti  
di sostegno al reddito  
in caso di disoccupazione



Il Legislatore, allo scopo di assicurare tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei singoli lavoratori in caso di disoccupazione involontaria e, soprattutto, di razionalizzare ancora le norme e gli istituti relativi agli ammortizzatori sociali in un'ottica universalistica, ha apportato rilevanti modifiche alla disciplina dell'Assicurazione sociale per l'impiego introdotta con la c.d. legge Fornero (l. n. 92/2012).

Con il d.lgs. 7 marzo 2015, n. 22<sup>(1)</sup>, recante *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 l. 10 dicembre 2014, n. 183*<sup>(2)</sup>, invero, sono stati introdotti nuovi strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, che sostituiscono, a far data dal 1° maggio 2015 le previgenti misure in materia.

La legge delega in ultimo richiamata, all'articolo 1, testualmente stabilisce quali criteri direttivi debbano guidare l'azione del Governo, vale a dire, per quanto qui di interesse, l'adozione di «uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori

---

<sup>(1)</sup> Il testo è reperibile all'indirizzo [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/04/Dlgs22.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/04/Dlgs22.pdf).

<sup>(2)</sup> Per il testo [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/12/Jobs\\_Act\\_Gazzetta\\_Ufficiale.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/12/Jobs_Act_Gazzetta_Ufficiale.pdf).

## 1. Il riordino degli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione

sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro individuava i principi cui il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali in caso di perdita di occupazione doveva uniformarsi».

In particolare, i principi di delega che il potere esecutivo è stato chiamato a rispettare sono così individuabili:

1. rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;

2. incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

3. universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpl, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;

4. introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;

5. eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;

6. eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale<sup>(3)</sup>.

<sup>(3)</sup> Così art. 1, comma 2, lett. b, l. n. 183/2014.

## 1. Il riordino degli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione

Oltre a ciò, la legge delega chiede di individuare e di vincolare la percezione dei sussidi sociali a «meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione..., [oltre che l']adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali»<sup>(4)</sup>.

Pubblicizzata come una riforma destinata a passare alla storia, i contenuti di larga parte dei principi e dei criteri direttivi contenuti nella legge delega ha già spinto molti commentatori ad invocare un vaglio di costituzionalità da parte della Corte costituzionale<sup>(5)</sup>.

Ad ogni modo, oggi, larga parte della legge delega è stata attuata, diventando diritto sostanziale da conoscere ed osservare, nello specifico, per il tema in oggetto, con il d.lgs. 7 marzo 2015, n. 22.

Tornando a rivolgere la nostra attenzione alle tutele sociali derivanti dalla perdita di occupazione, la volontà di unificare i due trattamenti di disoccupazione storicamente previsti (a requisiti ordinari ed a requisiti risotti) in un unico e diverso strumento si inserisce, oltre che in un'ottica di semplificazione del sistema, anche in un'ottica di ammodernamento dell'istituto. Infatti, alla luce delle modifiche nel tempo intervenute nel mercato del lavoro, nelle tipologie contrattuali e nelle regole che creano l'occupabilità, la differenza tra le due forme dell'istituto è divenuta sempre più labile. Come fatto osservare da altri, «la duplicità di trattamenti costituisce un'inutile complicazione, retaggio del precedente sistema nel quale essa rispecchiava una diversa struttura e funzione delle due prestazioni»<sup>(6)</sup>.

Guardando ai principi sottostanti l'intervento di riforma operato, va rilevato che lo stesso doveva essere guidato, da un lato, dall'estensione della tutela alla base del sistema con logiche universalistiche, dall'altro, dalla corrispondenza delle prestazioni erogabili con la contribuzione sto-

<sup>(4)</sup> Cfr. art. 1, comma 2, lett. c, e e, l. n. 183/2014.

<sup>(5)</sup> Così, P. Rausei, *Jobs Act: cinque deleghe e qualche dubbio*, Ipsoa Quotidiano, 12 dicembre 2014 ([www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2014/12/12/jobs-act-cinque-deleghe-e-qualche-dubbio](http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2014/12/12/jobs-act-cinque-deleghe-e-qualche-dubbio)).

<sup>(6)</sup> Così F. Liso, *Gli ammortizzatori: un cantiere sempre aperto*, in *RDSS*, 2014, n. 4, 471.

## 1. Il riordino degli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione

ricamente riferibile ai singoli lavoratori e, implicitamente, dalla sostenibilità finanziaria del sistema nel lungo periodo.

L'obiettivo sembrerebbe pienamente raggiunto proprio sotto quest'ultimo aspetto. I vincoli di bilancio, le previsioni di spesa e le coperture finanziarie sono state adeguatamente previste ed indicate, anche se questo, in alcuni casi, può andare a discapito dell'attuabilità e dell'efficacia delle misure.

A questo proposito è sufficiente osservare che la NASpI<sup>(7)</sup>, il nuovo strumento posto a base del sistema risulta parametrata sull'effettiva contribuzione versata dal percettore, nella scelta di far prevalere la sua funzione previdenziale ed assicurativa.

Di contro, questo comporta una ridotta funzione assistenziale del complessivo sistema di ammortizzazione sociale. Questo perché l'intervento normativo operato ha sì cercato di ampliare il numero di destinatari della tutela (includendo quali percettori anche coloro che in precedenza avrebbero avuto diritto di percepire solo la mini ASpl), ma ha dovuto implicitamente "fare i conti" con le risorse a disposizione, ampliando l'arco temporale rispetto cui calcolare la misura. Inoltre, l'introduzione di una misura quale l'ASDI<sup>(8)</sup>, che avrebbe dovuto rappresentare "la faccia della medaglia" assistenziale ed universalistica del sistema, anche perché finanziata con la fiscalità generale, risulta, invece, rivolta esclusivamente a coprire il rischio di una sola e specifica categoria, cioè quella dei soli ex percettori dell'indennità NASpI<sup>(9)</sup>, ed in particolare solo di alcuni al suo interno, quelli ritenuti più bisognosi, vista la penuria di risorse stanziata<sup>(10)</sup>.

<sup>(7)</sup> Si veda *infra* §2.

<sup>(8)</sup> Si veda *infra* §3.

<sup>(9)</sup> A questo proposito, per alcuni si è trattato di una «irresistibile marcia del gambero verso l'universalizzazione», così S. Renga, *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *LD*, 2015, n. 1, 89 ss.

<sup>(10)</sup> Ciò che pare mutato dalla riforma, quindi, non è solo la tipologia o la misura della tutela approntata, bensì, come fatto osservare da alcuni, il concetto stesso di adeguatezza dei mezzi necessari per le esigenze della vita, cui corrispondeva la risposta approntata dall'ordinamento. In passato questa poteva essere definita come "oggettiva" e basata su una tendenziale identità del bisogno tutelato, oggi è rinvenibile nella "proporzionalità al finanziamento", a prescindere da altri criteri di valutazione del bisogno, ed è inversamente legata al tasso di solidarietà del sistema (cfr. P. Capurso, *Assicurazione Sociale per l'Impiego 2.0: cambia ancora la tutela per la disoccupazione*, in *LG*, 2015, n. 4, 343 ss.).

Capitolo 2  
La nuova prestazione  
dell'assicurazione sociale  
per l'impiego (NASpl)



## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Come abbiamo già avuto modo di accennare, il nuovo sistema di strumenti volto a sostenere il lavoratore in caso di perdita involontaria della propria occupazione si incentra sulla *Nuova assicurazione sociale per l'impiego* (NASpl).

Istituita con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, questa nuova prestazione mensile di disoccupazione sostituisce, a partire dal 1° maggio 2015, le precedenti misure previste in materia, vale dire l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e la sua versione a requisiti ridotti (Mini ASpl), già introdotte dall'art. 2 della legge n. 92/2012.

Il Legislatore, con questo intervento intende dare attuazione ai principi delega contenuti all'art. 1 comma 2 della legge n. 183/2014, dove viene testualmente prevista la «rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego, con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore».

Questa scelta risente, probabilmente, da un lato, della necessità di dare applicazione concreta al principio contributivo anche in riferimento alle misure di sostegno al reddito per perdita dell'occupazione, principio già esteso in modo generalizzato al sistema previdenziale dal decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, al fine di tenere sotto controllo la spesa degli ammortizzatori sociali e rispettare i vincoli di bilancio previsti dall'art. 81 Cost.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Sotto un altro punto di vista, il tasso non elevato di occupazione del nostro Paese e l'evoluzione delle regole sottese al mercato del lavoro, con l'introduzione di una maggiore flessibilità non solo in entrata (si pensi, ad esempio, alla possibilità di ricorrere al contratto a tempo determinato senza necessità di una specifica causale), ma anche durante (si veda in proposito il nuovo testo dell'art. 2103 cod. civ.) e in uscita dal rapporto di lavoro (con l'introduzione del costo di separazione in caso di licenziamento illegittimo), hanno mutato la finalità stessa dell'indennità di disoccupazione, rendendo la sua richiesta da parte del lavoratore non più (e solo) un evento possibile, quanto più un accadimento (altamente) probabile, con una maggior necessità, quindi, di contabilizzazione del rischio assicurato da parte dello Stato.

Passando ora ad affrontare in modo più dettagliato la disciplina della NASpl, per comodità espositiva e razionalità, si ricalcherà l'ordine degli aspetti per come previsto dagli artt. 1-14 del d.lgs. n. 22/2015.

### 2.1. I destinatari della misura

Dopo aver definito ed inserito la NASpl all'interno del più generale sistema delle prestazioni assicurative del nostro ordinamento, il Legislatore, all'articolo 1 del d.lgs. n. 22/2015, precisa il ruolo sostitutivo della nuova prestazione in occasione degli eventi di disoccupazione<sup>(11)</sup> rispetto alle precedenti indennità e con decorrenza dal 1° maggio 2015, limitandone e ricollegandone esplicitamente l'entrata in funzione alla causale della perdita involontaria del posto di lavoro da parte del lavoratore.

L'ambito di applicazione soggettivo della nuova indennità viene individuato per esclusione dall'art. 2 del citato decreto laddove si specifica che possono essere destinatari della misura tutti «i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e dei lavoratori agricoli a tempo determinato ed indeterminato», al pari di quanto già previsto per le precedenti misure<sup>(12)</sup>.

<sup>(11)</sup> Per eventi di disoccupazione si intendono l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione, cfr. sul punto la circ. INPS n. 94/2015, p. 2.

<sup>(12)</sup> Ex art. 33, comma 8, d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ai lavoratori pubblici in soprannumero o eccedenza di personale è riconosciuto il diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale per la durata massima di 24 mesi.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Non può sottacersi come l'aver prescritto l'esclusione dell'applicazione della presente disciplina per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni confermi l'esistenza di una discrepanza sostanziale tra i due settori, pubblico e privato. Viene, invero, implicitamente riaffermata e confermata (semmai ve ne fosse bisogno e a differenza di quanto più volte affermato negli ultimi mesi dai diversi esponenti del Governo in carica) l'esistenza di un "doppio binario" di trattamento o, se si preferisce, la "non licenziabilità" per i prestatori di lavoro pubblico.

Diversamente, il continuare a individuare un sistema parallelo di tutela per coloro che lavorano nel settore agricolo nella c.d. disoccupazione agricola trova spiegazione nella peculiarità del mercato stesso e, quindi, nella difficoltà del Legislatore di imporre, non tanto il rispetto dei requisiti previsti per accedere alla prestazione, quanto più una durata massima legata all'effettiva contribuzione del singolo lavoratore.

Pertanto, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 13 del decreto in commento e come chiarito dalla prassi amministrativa, la misura è destinata anche agli apprendisti, ai lavoratori soci di cooperativa ed al personale artistico, laddove impiegati con rapporto di lavoro subordinato<sup>(13)</sup>, in piena adesione a quanto già accadeva con la legge n. 92/2012<sup>(14)</sup>.

### 2.2. I requisiti soggettivi necessari per poter accedere al trattamento

L'articolo 3 del d.lgs. n. 22/2015 si occupa di identificare le condizioni imprescindibili che il lavoratore deve possedere per poter aver diritto all'erogazione dell'indennità NASpl.

Oltre ad aver perso involontariamente il proprio posto di lavoro, è necessario che il lavoratore:

- 1) si trovi in stato di disoccupazione;

---

<sup>(13)</sup> Con riferimento al personale artistico, la tutela viene estesa per il combinato disposto dell'art. 2, commi 2 e 69, lett. c, della l. n. 92/2012; la disposizione da ultimo richiamata ha previsto infatti, l'abrogazione dell'art. 40 del Regio d.l. 4 ottobre 1935, n. 1827, che aveva escluso questa categoria di lavoratori dall'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria e quindi dalla relativa tutela di sostegno al reddito. In questo senso deve, pertanto, essere ritenuto superato il contenuto interpretativo disposto dall'INPS con la circ. n. 105/2011 e la circ. n. 22/2012 (cfr. circ. INPS n. 142/2012).

<sup>(14)</sup> Cfr. circ. INPS n. 94/2015, p. 3.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

2) possa far valere nell'arco di tempo dei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno 13 settimane di contribuzione;

3) possa far valere almeno 30 giorni di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione.

Circa la perdita involontaria del posto di lavoro, deve escludersi in via generale che il lavoratore possa percepire l'indennità NASpl in caso di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tuttavia, come precisato dalla normativa (art. 3, comma 2), la misura può essere erogata anche nei confronti dei dimissionari per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto seguita da procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 7 legge n. 604/1966.

Sul punto, infatti, la circolare INPS n. 94/2015, rispetto all'esemplificazione dei casi di dimissioni per giusta causa ed alla legittimità delle dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (*ex art. 55, d.lgs. n. 151/2001*), richiama l'orientamento amministrativo già espresso con la sua precedente circolare n. 163/2003<sup>(15)</sup>.

Inoltre, con l'interpello n. 13/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato come l'indennità NASpl «possa essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari» poiché, a differenza della disciplina relativa all'ASpl<sup>(16)</sup>, l'art. 3 del d.lgs. n. 22/2015 individua «in positivo»<sup>(17)</sup> l'ambito di applicazione della nuova disciplina, senza indicare le ipotesi di esclusione, tanto che «appare conforme al dato normativo, specie in ragione della nuova formulazione,

<sup>(15)</sup> Più precisamente, si chiarisce che la NASpl è riconosciuta anche in caso di dimissioni motivate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112, comma 4, c.c.);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» previste dall'art. 2103 c.c.;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

<sup>(16)</sup> Si veda in proposito l'interpello min. lav. n. 29/2013.

<sup>(17)</sup> Nel caso dell'ASpl, infatti, il Legislatore aveva tassativamente indicato le fattispecie per cui non era possibile fruire del trattamento indennitario.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

considerare le ipotesi di licenziamento disciplinare quale fattispecie della c.d. «disoccupazione involontaria»<sup>(18)</sup>.

Con lo stesso interpello il Ministero ritiene, altresì, possibile il riconoscimento dell'indennità al lavoratore che accetta la c.d. offerta di conciliazione "agevolata", prevista ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015. Ciò perché l'accettazione dell'importo offerto dall'imprenditore ai sensi di detto articolo, se da un lato comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento, dall'altro, «non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento», con conseguente inclusione di detta fattispecie nelle ipotesi di «disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro».

Lo stato di disoccupazione in cui il lavoratore deve trovarsi è quello previsto dall'art. 1, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 181/2000<sup>(19)</sup>.

Come già precisato dall'art. 2, comma 4, della legge n. 92/2012, la previsione viene interpretata con esclusivo riferimento allo *status* di disoccupato e cioè alla condizione di colui che è immediatamente disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa, condizione che si dimostra concretamente con la sottoscrizione della dichiarazione immediata disponibilità allo svolgimento ed alla ricerca di attività lavorativa, oltre che dell'attestazione dell'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, da rilasciarsi presso i Centri per l'impiego<sup>(20)</sup>.

<sup>(18)</sup> A sostegno della sua tesi ricostruttiva, il Ministero richiama, oltre al dato normativo, l'indirizzo giurisprudenziale secondo cui il licenziamento non è una misura sanzionatoria automatica, perché «l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere disciplinare» (si veda Cass. n. 4382/1984), per cui non può trattarsi di una forma di «disoccupazione volontaria».

<sup>(19)</sup> La definizione dello *status* di disoccupato è attualmente oggetto di intervento da parte del legislatore. Alla data di chiusura del presente lavoro (31 luglio 2015) lo *Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive a norma dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (testo provvisorio)*, reperibile all'indirizzo [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/06/schema\\_dlgs\\_2015\\_atto177.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/06/schema_dlgs_2015_atto177.pdf), non risulta ancora approvato.

<sup>(20)</sup> Si veda in proposito la circ. INPS n. 142/2012 che precisa come, ai sensi dell'art. 4, comma 38, legge n. 92/2012, la dichiarazione possa essere resa dall'interessato anche direttamente all'INPS, che provvederà a renderla disponibile ai servizi competenti per territorio tramite la banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali. La stessa previsione è stata richiamata anche dalla circ. INPS n. 94/2015 che indica tra le modalità di trasmissione della dichiarazione, oltre che direttamente al Centro per l'Impiego, anche con p.e.c. e mediante presentazione della domanda per la NASpl.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Tale requisito, già previsto per l'ottenimento dell'indennità ASpl, enfatizza lo stretto collegamento che si è voluto creare tra fruizione del trattamento di disoccupazione, perdita dello stato di disoccupazione e politiche di attivazione per la riqualificazione e riallocazione lavorativa. Se il fine resta quello di promuovere il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro, alla luce della riforma introdotta con il d.lgs. n. 22/2015, si rende indispensabile trovare un punto di equilibrio tra godimento dei sussidi e abusi distorsivi da parte dei percettori perché effettivamente il meccanismo possa trovare un corretto funzionamento.

Questo bilanciamento pare essere, forse più che nel passato, concreto ed attuabile se si legge l'intervento in commento alla luce dell'emanando decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, in cui, oltre che la mera sottoscrizione di una dichiarazione di intenti, si prospetta un possibile percorso da attuare per la ricollocazione del percettore.

La nuova disciplina di disoccupazione, poi, prevede requisiti contributivi (13 settimane nell'arco dei 4 anni precedenti) e di prestazione dell'attività (30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione<sup>(21)</sup> differenti rispetto alle misure introdotte nel 2012.

Infatti, l'esigenza di omogeneizzare la disciplina dell'ASpl e della Mini ASpl ha determinato la necessità di individuare requisiti contributivi mi-

---

Inoltre, si riporta di seguito la modifica che l'art. 19 dello *Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive a norma dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (testo provvisorio)*, non ancora emanato, si propone si apportare sul punto: «Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio per l'impiego». Allo stesso modo, l'art. 21, comma 1, del decreto prevede che «la domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, di cui all'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), di cui agli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unico delle politiche attive».

<sup>(21)</sup> Rispetto al requisito delle giornate effettive di lavoro, si veda quanto dettagliatamente previsto a pag. 5 della circ. INPS n. 94/2015.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

nimi che tenessero conto di quelli più bassi precedentemente previsti per la Mini ASpl<sup>(22)</sup>.

I nuovi requisiti, che risultano meno restrittivi rispetto al passato, permettono sia di ampliare il numero di possibili percettori, andando nella direzione dell'universalizzazione del diritto<sup>(23)</sup>, sia di realizzare uno degli obiettivi della legge delega, vale a dire l'unificazione dei trattamenti ordinari con quelli a brevi della precedente normativa.

Circa la contribuzione utile al fine del computo, resta da osservare che sono valide tutte le settimane retribuite almeno in misura pari ai minimali settimanali (legge n. 638/1983 e legge n. 389/1989), disciplina questa esclusa per i lavoratori addetti ai servizi domestici e famigliari e agli apprendisti. La contribuzione utile, poi, è quella dovuta anche se non versata, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2116 cod. civ. (principio di c.d. automaticità delle prestazioni).

Il Legislatore ha individuato una quota contributiva minima giornaliera identica per lavoratori a tempo pieno e part-time, che implicitamente impone a questi ultimi il raggiungimento del requisito richiesto in un numero di settimane proporzionalmente superiore. In questo senso, quindi, la decisione presa è stata quella di non apportare alcuna modifica ad un sistema già definito di vantaggio per questi lavoratori dalla Corte Costituzionale<sup>(24)</sup>.

Come precisato dalla circolare INPS n. 94/2015<sup>(25)</sup>, ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili:

<sup>(22)</sup> Così D. Mesiti, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, in *LG*, 2015, n. 4, 330.

<sup>(23)</sup> Secondo la relazione illustrativa del decreto delegato inviata dal Governo al Parlamento (reperibile all'indirizzo [www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/\\_Oggetti\\_Correlati/Documenti/Norme%20e%20Tributi/2015/03/Relazione-illustrativa-Naspi.pdf](http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/_Oggetti_Correlati/Documenti/Norme%20e%20Tributi/2015/03/Relazione-illustrativa-Naspi.pdf)), si stima un aumento del numero dei soggetti con requisiti utili a percepire il nuovo trattamento in caso di cessazione del rapporto di lavoro, che passerebbe dal 96% al 97,2% rispetto al numero medio di lavoratori assicurati.

<sup>(24)</sup> Il riferimento è alla sentenza della Consulta n. 36/2012, cfr. sul punto S. Cairoli, *Innovazioni concrete e mere riformulazioni nella "nuova" assicurazione sociale per l'impiego*, in *LG*, 2015, n. 6, 586.

<sup>(25)</sup> Lo stesso atto amministrativo, precisa che «qualora il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della indennità di disoccupazione NASPI purché nel quadriennio di osservazione risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura. A tal fine, per

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Non sono inoltre considerati utili, in quanto non coperti da contribuzione effettiva, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi, non considerati utili, deve essere neutralizzata, in quanto ininfluyente, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

La stessa circolare precisa, infine, come in relazione alla nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) non sia più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

---

la verifica dell'entità delle diverse contribuzioni, restano fermi i parametri di equivalenza già in precedenza adottati che prevedono sei contributi giornalieri agricoli per il riconoscimento di una settimana contributiva. Diversamente, non sono considerati utili i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale».

### 2.3. Calcolo, misura e durata della prestazione erogata

L'articolo 4 disciplina le modalità di calcolo e la misura della prestazione.

Per quanto riguarda le modalità di calcolo della prestazione, il comma 1 dispone che la NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali<sup>(26)</sup> degli ultimi 4 anni, 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.

L'operazione matematica sottesa al calcolo non è cambiata rispetto al calcolo dell'indennità ASpl, adeguandosi soltanto al fatto che il periodo temporale di riferimento è ora di 4 anni, anziché 2, ottenendo in questo modo come retribuzione di riferimento la retribuzione media mensile degli ultimi 4 anni, invece che degli ultimi due anni.

Per quanto riguarda la misura della prestazione, il comma 2 prevede che nei casi in cui la retribuzione di riferimento (come sopra calcolata) sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente, la NASpl è pari al 75% della retribuzione di riferimento. Qualora la retribuzione di riferimento sia superiore a 1.195 euro, l'importo della NASpl è pari al 75% della retribuzione di riferimento incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e la somma di 1.195 euro. In ogni caso, la NASpl non può superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1.300 euro (alzato rispetto a quello a suo tempo previsto per l'ASpl), rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente.

Il tetto massimo introdotto risponde all'esigenza di calmierare l'importo erogabile, stante la quantità generale di risorse disponibili e, se è vero che incide maggiormente sul potere d'acquisto dei redditi più alti, che si vedono tagliare nettamente la misura percepita, lo fa certamente in misura minore rispetto al passato.

---

<sup>(26)</sup> La prima stesura del decreto prevedeva una retribuzione di riferimento per il calcolo della prestazione comprensiva anche degli elementi continuativi e non continuativi e delle retribuzioni aggiuntive (come già previsto dall'art. 2, comma 6, l. n. 92/2012), con conseguente individuazione di una retribuzione di calcolo più alta rispetto a quella ora indicata.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Di contro, deve osservarsi come la previsione di un limite all'importo massimo erogabile tenda a riportare lo strumento in oggetto nell'alveo delle misure con funzione assicurativa, allontanandosi in parte da quella previdenziale e basata sulla contribuzione effettivamente versata dal percettore.

Infatti, se così non fosse, stante l'effettiva contribuzione versata a suo tempo dal lavoratore dipendente, si imporrebbe l'erogazione di una cifra più elevata e maggiormente in grado di assolvere la funzione di sostegno al reddito intesa anche quale mantenimento delle condizioni economiche di vita precedenti alla cessazione del rapporto.

Il comma 3, poi, prevede che la NASpl sia ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

A differenza di quanto stabilito nel 2012 per l'Aspi, si è optato per una riduzione non "a scaglioni" dell'importo, ma graduale e costante. Tale scelta, da un punto di vista psicologico (ma non solo), contribuisce a "spingere" il lavoratore verso un più veloce ritorno nel mercato del lavoro e si inserisce all'interno del nuovo paradigma meno paternalistico e di maggiore responsabilizzazione del percettore posto alla base del nuovo sistema di ammortizzatori sociali. Infatti, la decurtazione agisce in modo inversamente proporzionale rispetto alla durata di fruizione della prestazione (si pensi che, a parità di fruizione (ad esempio 7 e 16 mesi) la NASpl verrà decurtata del 12 e 39%, mentre l'ASpl del 15 e 30%), incentivando maggiormente coloro che possono usufruire di un trattamento di tutela più lungo ad attivarsi prima.

Il comma 4 stabilisce, infine, che alla NASpl non si applica il prelievo contributivo corrispondente all'aliquota contributiva previste per gli apprendisti (attualmente pari al 5,84 per cento), di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, poiché la prestazione risulta inferiore all'80% dell'importo della retribuzione mensile.

L'articolo 5 disciplina la durata della prestazione e stabilisce che la NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane<sup>(27)</sup> pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Per la prima volta nel nostro ordinamento, la durata della prestazione di so-

<sup>(27)</sup> Ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite, cfr. circ. INPS n. 94/2015.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

stegno al reddito per perdita dell'occupazione risulta esclusivamente legata alla "vita lavorativa" del prestatore (ed indifferente rispetto al requisito di età anagrafica), contribuendo ad attuare il principio delega della «proporzionalità alla storia contributiva dei lavoratori» di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 183/2014<sup>(28)</sup>. L'aver associato il diritto alla percezione della misura alla durata della vita lavorativa e, implicitamente, all'ammontare dei contributi versati dal lavoratore, tende a far assumere alla misura una natura più previdenziale che assistenziale, a differenza del passato, facendo venir meno quegli elementi preferenziali che venivano accordati ai lavoratori più anziani che fuoriuscivano dal mercato (a discapito dei più giovani) e che oggi rappresenterebbero, alla luce delle riforme intraprese un trattamento asimmetrico non giustificato, oltre che iniquo rispetto ai principi di uguaglianza e parità di trattamento.

Ai fini del calcolo della durata, oltre che del requisito di cui all'articolo 3, comma 1, lett. *b*, relativo al numero delle settimane di contribuzione, non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo all'erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Sul punto, la circolare INPS n. 94/2015 precisa che ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione. «Ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo; i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una

---

<sup>(28)</sup> Sempre sulla base della già citata relazione illustrativa del decreto delegato inviata dal Governo al Parlamento si presume che la durata media della prestazione a favore dei lavoratori "nuovi entrati" sarà pari ad 1,4 mesi, mentre per gli altri si stima una durata media di 1,5 mesi ([www.ilsole24ore.com/pdf/2010/03/03/Relazione-illustrativa-Naspi.pdf](http://www.ilsole24ore.com/pdf/2010/03/03/Relazione-illustrativa-Naspi.pdf)). Alcune voci fanno notare come gli effetti statistici legati alla durata della prestazione non siano stati pienamente considerati. In particolare, sembra che nella relazione non sia valutata l'incidenza del nuovo istituto rispetto alla differente durata che l'ASpl assicurava sulla base dell'età anagrafica, cfr. D. Mesiti, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, cit., 332.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

nuova NASpl poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione»<sup>(29)</sup>.

Inoltre, sempre la stessa circolare, chiarisce che, per quanto riguarda gli eventi di disoccupazione riguardanti i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, assicurati dal 1° gennaio 2013, il decreto legislativo n. 22 del 2015 ha introdotto una importante novità ispirata all'esigenza di una maggiore e più immediata tutela.

<sup>(28)</sup> La circ. INPS n. 94/2015, poi, individua «una serie di criteri in base ai quali quantificare i periodi di contribuzione che hanno dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione anche quando la durata di questa non era rapportata alla contribuzione preesistente. I suddetti criteri prevedono che:

- 1) al fine di applicare il metodo di non computo delle settimane di contribuzione che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) ed ASpl – per le quali la durata della prestazione non era commisurata alla contribuzione preesistente – si adotterà il seguente procedimento di calcolo:
  - a) in caso di fruizione totale di una prestazione di DSO e di ASpl viene escluso dal computo dei contributi utili per una NASPI un numero di settimane di contribuzione pari alla durata teorica della prestazione e comunque non inferiore a 52 settimane che rappresentano il requisito minimo di accesso a prestazioni DSO e ASPI;
  - b) in caso di fruizione parziale delle prestazioni DSO e ASPI, il numero di settimane di contribuzione da escludere dal computo di cui al punto precedente viene ridotto proporzionalmente in ragione del rapporto esistente tra la durata della prestazione effettivamente fruita e la durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere;
  - c) in entrambi i casi A) e B), tuttavia, per le prestazioni di DSO e ASpl con durata teorica fino a 12 mesi, nell'ipotesi in cui le settimane di contribuzione presenti negli ultimi 12 mesi precedenti la prestazione siano inferiori a 52, verranno esclusi dal computo dei contributi utili per una NASpl, al massimo le settimane presenti in questi ultimi 12 mesi precedenti le stesse prestazioni DSO o ASPI.

Invece nel caso in cui la durata teorica della prestazione sia superiore a 12 mesi, cioè ASpl 2014 e 2015 per i lavoratori ultracinquantacinquenni, verranno presi in considerazione ai fini del non computo dei contributi utili per una NASPI, al massimo le settimane presenti nell'arco temporale precedente alla prestazione pari alla durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere.

- 2) non si computa, ai fini del calcolo della durata della NASpl, l'intera contribuzione che ha dato luogo a indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e di mini ASpl 2012.
- 3) le indennità di disoccupazione mini ASpl, operando già in base ad un criterio di commisurazione alla contribuzione preesistente, danno luogo ad esclusione – ai fini del calcolo di una prestazione NASpl – di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata avuta dalle indennità di disoccupazione mini ASpl effettivamente erogate.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Pur permanendo il meccanismo di allineamento progressivo dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione versata per questi soggetti, previsto dall'articolo 2, comma 27, della l. n. 92 del 2012 e che giungerà a regime nel 2017, la misura della NASpl da corrispondersi a questi lavoratori, in relazione agli eventi di disoccupazione che si verifichino a decorrere dal 1° maggio 2015, è allineata a quella della generalità dei lavoratori<sup>(30)</sup>.

### 2.4. Decorrenza, condizionalità e decadenza dall'indennità

L'articolo 6 del d.lgs. n. 22/2015 disciplina la presentazione della domanda e la decorrenza della prestazione.

Il comma 1 prevede che la domanda di NASpl sia presentata all'INPS esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il comma 2 prevede che la NASpl spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, nel caso in cui la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Anche in questo caso, il Legislatore conferma quanto già stabilito per la precedente indennità ASpl, sia in ordine alle modalità di inoltro telematico della richiesta (via WEB direttamente dal cittadino tramite il PIN dispositivo; attraverso gli enti di patronato; tramite il Contact center integrato INPS-INAIL<sup>(31)</sup>).

Circa l'individuazione del giorno dal quale calcolare l'arco temporale di 68 giorni oltre i quali si decade dal diritto alla richiesta della prestazione, lo stesso decorre:

---

4) per tutte le prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) o di ASpl le cui ultime 52 settimane di contribuzione che vi hanno dato luogo siano a cavallo dell'inizio del quadriennio, la valutazione della contribuzione utilizzata deve riguardare – all'interno dei 12 mesi che precedono le prestazioni DSO o ASpl – prioritariamente la contribuzione più risalente delle ultime 52 settimane di contribuzione che hanno dato luogo a prestazioni DSO o ASpl anche se detta contribuzione si colloca al di fuori del quadriennio di riferimento».

<sup>(30)</sup> Art. 13, d.lgs. n. 22/2015.

<sup>(31)</sup> Circ. INPS n. 94/2015.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

- 1) dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;
- 2) dalla data di cessazione del periodo di maternità indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
- 3) dalla data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
- 4) dalla data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influenzando al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal lavoratore);
- 5) dalla data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- 6) trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

La prassi amministrativa, poi, nel recepire i recenti orientamenti giurisprudenziali in ordine all'ipotesi di intervenuta malattia o inizio del congedo di maternità, precisa che:

- in caso di evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua;
- in caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i sessantotto giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua<sup>(32)</sup>.

Rispetto, poi, alla decorrenza della prestazione viene stabilito un c.d. periodo di carenza pari a 7 giorni, per cui il diritto alla prestazione decorre:

<sup>(32)</sup> Cfr. circ. INPS n. 94/2015.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

- dall'8° giorno rispetto alla cessazione del rapporto, laddove la domanda dell'indennità sia stata proposta entro i primi 8 giorni;
- dal giorno successivo a quello di proposizione della domanda, se questa viene inoltrata dall'8° giorno di disoccupazione in poi.

L'articolo 7 disciplina le condizioni il cui mancato rispetto determina la decadenza dal trattamento.

In particolare, ai sensi del comma 1, l'erogazione della NASpl è condizionata alla regolare partecipazione del beneficiario alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai centri per l'impiego e dagli altri organismi autorizzati o accreditati<sup>(33)</sup>.

Ai sensi del comma 2 l'erogazione della NASpl è condizionata alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo, secondo quanto previsto dal decreto legislativo attuativo della delega conferita al Governo dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014.

Pertanto, rientrano tra le condotte che il lavoratore è chiamato a tenere sia la partecipazione a colloqui, attività formative, ricerca attiva di una occupazione, che l'accettazione di una congrua offerta di lavoro.

Il comma 3 demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 22/2015, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, di determinare le condizioni e le modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui alla presente disposizione e le misure conseguenti all'inottempe-

---

<sup>(33)</sup> Rientra tra questi strumenti anche il c.d. contratto di ricollocazione, la cui disciplina, prevista all'art. 17 del d.lgs. n. 22/2015 sembrerebbe destinata ad essere abrogata dallo schema di decreto legislativo sui servizi per il lavoro, approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015. Al momento, quindi, in attesa di conoscere con maggiore chiarezza la portata delle misure che il Governo intende approntare per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati, non paiono risolte le questioni volte a trovare un vero punto di equilibrio tra condizionalità alla percezione del sussidio e efficacia del servizio reso dei Centri per l'impiego, ma anche alla cronica mancanza di risorse per le politiche attive ed alla sempre presente contrapposizione del ruolo delle agenzie per il lavoro pubbliche e di quelle private. Si veda in proposito, M. Tiraboschi, *Il contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, ADAPT LABOUR STUDIES, gennaio 2015, reperibile all'indirizzo [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/01/Tiraboschi-Contratto-RICOLLOCAZIONE-pg.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/01/Tiraboschi-Contratto-RICOLLOCAZIONE-pg.pdf).

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

ranza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Il Legislatore, poi, sembra intenzionato a stabilire norme volte a rafforzare la condizionalità alla percezione dell'indennità attraverso il decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive<sup>(34)</sup>.

A questo proposito la rubrica dell'articolo 21 dello schema di decreto in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, cui si rinvia, fa proprio riferimento al "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito", prevedendo che i beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito di cui al comma 1, ancora privi di occupazione, debbano essere convocati dalla sede competente per territorio entro il termine di trenta giorni dalla data di decorrenza della prestazione, per stipulare il patto di servizio di cui all'articolo 20; debbano sottoscrivere un patto di servizio personalizzato, redatto dal competente centro per l'impiego, in collaborazione con il richiedente, a seguito di uno o più colloqui individuali. Viene, inoltre, ipotizzato un sistema graduato di sanzioni in caso di mancata partecipazione in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti e/o alle iniziative di orientamento, che passano dalla sospensione alla decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Risulta così sciolto il dubbio sorto in alcuni interpreti per cui, stante la generica formulazione del dettato, non era chiaro se la inserita condizionalità comportasse la perdita definitiva della prestazione o la sua sospensione per il periodo di mancata partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa<sup>(35)</sup>. In ogni caso, probabilmente, il decreto che il Ministero è delegato ad assumere potrà delineare meglio le conseguenze derivanti dall'omesso rispetto della condizionalità di cui all'articolo 7 in esame, oltre agli eventuali limiti e criteri di sospensione della prestazione.

In un'ottica di coerenza, poi, l'articolo 11, che si compone di un unico comma, disciplina le ipotesi di decadenza dalla prestazione. In partico-

<sup>(34)</sup> Si veda *infra*.

<sup>(35)</sup> Cfr. D. Mesiti, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, cit., 333.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

lare, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpl, ferme restando le sanzioni previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3, del presente decreto;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10;
- d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore opti per la NASpl.

Come chiarito dalla circolare INPS n. 94/2015, eventuali cause di decadenza dalla prestazione potranno essere comunicate dall'INPS ai Centri per l'Impiego attraverso il Sistema informativo della Banca dati percettori o attraverso la quella delle politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge n. 76/2013.

### 2.5. Incentivi all'autoimprenditorialità

L'articolo 8 del d.lgs. n. 22/2015 disciplina le misure volte a favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità dei soggetti beneficiari della prestazione<sup>(36)</sup>.

Con questa norma, l'incentivo alla autoimprenditorialità, già previsto dalla legge n. 92/2012 quale misura sperimentale (peraltro in scadenza nel 2015), viene definitivamente inserito a sistema. Secondo alcune interpretazioni, la possibilità, già prevista in via sperimentale per l'ASpl, di vedersi liquidare in un'unica soluzione l'indennità al fine di intraprendere progetti di autoimprenditorialità rappresenta, oltre che la previsione di un meccanismo di sostegno al reddito anche l'attribuzione di una funzione occupazionale all'istituto<sup>(37)</sup>.

<sup>(36)</sup> Questo tipo di misure sono state previste per la prima volta dall'art. 7, comma 5, l. n. 223/1991, in riferimento all'indennità di mobilità.

<sup>(37)</sup> Così F. Liso, *Gli ammortizzatori: un cantiere sempre aperto*, cit., 461.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Entrando nel merito della disciplina, il comma 1 prevede che il lavoratore beneficiario della NASpl possa richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento a cui avrebbe avuto diritto e che non gli è ancora stato erogato, al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o un'attività di impresa individuale o al fine di associarsi a una cooperativa<sup>(38)</sup>.

In conformità alle indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e in coerenza con la *ratio* della norma, vale a dire favorire l'avvio di attività connotate da un effettivo carattere di autonomia e da un certo grado di rischio d'impresa, la prassi amministrativa precisa come l'incentivo non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, mentre, al contrario ne potrà usufruire anche colui che continua un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente e la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpl<sup>(39)</sup>.

Il comma 2 dispone che l'erogazione anticipata della NASpl non dia diritto alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare.

Il comma 3 disciplina le modalità e i termini di presentazione della domanda di liquidazione anticipata della NASpl. Il beneficiario della prestazione deve presentare all'INPS, in via esclusivamente telematica, la domanda di liquidazione anticipata entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale dell'associazione a una cooperativa. Se detta attività è iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpl, la domanda intesa ad ottenere l'anticipazione della predetta prestazione deve essere trasmessa entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

Infine, il comma 4 dispone che nel caso in cui il lavoratore che abbia ottenuto la liquidazione anticipata della prestazione instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire l'intero ammontare dell'anticipazione ottenuta, salvo il caso espressamente previsto in cui il rapporto di lavoro subordinato sia stato instaurato con

<sup>(38)</sup> In ordine ai titoli necessari per il riconoscimento dell'incentivo si veda circ. INPS n. 145/2013.

<sup>(39)</sup> Si rimanda in proposito alla circ. INPS n. 94/2015.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale<sup>(40)</sup>.

La misura va, poi, coordinata con quanto previsto all'articolo 10, comma 1, dello stesso decreto che, in tema di indennità e nuovo rapporto di lavoro autonomo prevede l'erogazione dell'indennità di disoccupazione NASpl in misura ridotta per un importo pari all'80% dei proventi preventivi per lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma. Anticipando appena quanto si dirà tra poco, nel caso in cui il percettore scelga di usufruire dell'incentivo all'autoimprenditorialità di cui all'articolo 8, non subirà alcuna decurtazione, ma gli sarà corrisposta l'importo residuo cui ha ancora diritto, quindi, con un netto vantaggio economico.

### 2.6. NASpl e nuovi rapporti di lavoro

Ai successivi articoli 9 e 10 del decreto legislativo in commento, il Legislatore si occupa di disciplinare i casi di compatibilità e cumulabilità tra la nuova indennità di disoccupazione e l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, da parte del percettore.

Alla base della normativa introdotta vi è il rispetto della normativa relativa alla conservazione dello stato di disoccupazione, disciplinato dall'articolo 4 del d.lgs. n. 181/2000<sup>(41)</sup>, presupposto per evitare la decadenza dal diritto alla prestazione.

---

<sup>(40)</sup> Con riferimento alla sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, l'incentivo della liquidazione anticipata del trattamento residuo di NASpl è destinato in via diretta al lavoratore e non alla cooperativa. Il lavoratore che ha chiesto l'anticipazione è tenuto ad utilizzare l'incentivo per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa – nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio – instaurando con la medesima un rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale ai sensi dell'art. 1 della l.142/2001. Nel caso in cui il lavoratore instauri con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata, il beneficio dell'incentivo all'autoimprenditorialità è alternativo a quello previsto dall'art. 2, comma 10-*bis*, della l. 92/2012, introdotto dall'art. 7, comma 5, lett. *b*, del d.l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, in l. n. 99/2013 (cfr. circ. INPS n. 94/2015).

<sup>(41)</sup> Lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive prevede, all'art. 19, una riformulazione della definizione di stato di disoccupazione in linea con quella attuale, alla quale occorrerà fare riferimento in sostituzione all'art. 1, comma 2, lett. *c*, del d.lgs. n. 181/2000.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Il discrimine affinché lo stato di disoccupazione si conservi è la percezione di un reddito inferiore al reddito annuo minimo escluso da imposizione, vale a dire sotto a 4.800,00 euro per il lavoro autonomo e a 8.145,00 euro per quello subordinato o assimilato<sup>(42)</sup>.

Inoltre, laddove il rapporto di lavoro instaurato sia inferiore ai 6 mesi di durata, in presenza di un reddito superiore alle soglie appena ricordate, lo stato di disoccupazione non viene meno, ma rimane sospeso<sup>(43)</sup>.

Alla luce di tali presupposti, quindi, l'articolo 9 disciplina i casi in cui il beneficiario della NASpl, durante il periodo di fruizione della prestazione, svolge attività lavorativa di natura subordinata.

Il comma 1 prevede che il beneficiario della prestazione decade dalla stessa se, durante il periodo in cui percepisce la NASpl, instaura un rapporto di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, dal quale deriva un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione.

Nel caso invece in cui il rapporto di lavoro subordinato instaurato dal beneficiario della prestazione sia inferiore ai 6 mesi, la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di sei mesi<sup>(44)</sup>.

La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini del raggiungimento dei requisiti e della durata di una eventuale ulteriore prestazione di disoccupazione ai sensi degli articoli 3 e 5 del presente decreto.

Il comma 2 disciplina il caso in cui il beneficiario, durante il periodo di percezione della prestazione, instaura un rapporto di lavoro subordinato da cui deriva un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. In tal caso, il beneficiario conserva il diritto alla prestazione, il cui importo viene ridotto nei termini di cui all'articolo 10 del presente decreto ovvero del 80% del reddito previsto derivare dal nuovo rapporto di lavoro. La conservazione della prestazione è però condizionata dal fatto che il beneficiario della NASpl comunichi all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede

<sup>(42)</sup> Cfr. art. 4, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 181/2000.

<sup>(43)</sup> Cfr. art. 4, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 181/2000.

<sup>(44)</sup> La circ. INPS n. 94/2015 precisa che la sospensione dell'indennità e la sua ripresa avvengono anche nel caso di un lavoro a tempo determinato della durata massima di sei mesi intrapreso in uno stato estero, sia si tratti di Stati appartenenti all'UE sia si tratti di Stati extracomunitari.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

di percepire dall'attività lavorativa e che il datore di lavoro o l'utilizzatore, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore presso i quali il lavoratore prestava la propria attività al momento della cessazione del rapporto di lavoro che ha dato luogo alla NASpl. Il nuovo datore di lavoro e il nuovo utilizzatore, inoltre, non devono presentare rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro o l'utilizzatore presso i quali il lavoratore prestava la propria attività al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Anche in questo caso la contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini del raggiungimento dei requisiti e della durata di una eventuale ulteriore prestazione in caso di disoccupazione ai sensi degli articoli 3 e 5 del presente decreto.

Il comma 3 prevede che il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno di tali rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e il cui reddito sia inferiore al reddito che consente la conservazione dello stato di disoccupazione ha diritto di percepire la NASpl, ridotta del 80% del reddito previsto derivare dal nuovo rapporto di lavoro, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo che prevede di percepire.

Il comma 4 stabilisce che la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla gestione prestazioni temporanee dell'INPS. Il precetto, che rappresenta una novità, va letto in combinato disposto con l'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015, che stabilisce la copertura contributiva del periodo di fruizione dell'indennità NASpl mediante la correlata contribuzione figurativa<sup>(45)</sup>.

---

<sup>(45)</sup> L'art. 12 disciplina la contribuzione figurativa correlata alla prestazione. Il comma 1 dispone che la contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione prevista dall'art. 4, comma 1, del d.lgs. n.22/2015 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso. Il comma 2 stabilisce che 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 sia-

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

L'articolo 10 disciplina i casi in cui il beneficiario della NASpl, durante il periodo di fruizione della prestazione, svolge attività lavorativa di natura autonoma.

Il comma 1 prevede che il lavoratore che, durante il periodo in cui percepisce la NASpl, intraprende un'attività lavorativa autonoma, dalla quale ricavi un reddito inferiore al limite di reddito che consente la conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo che prevede di ricavare. In tal caso, la misura della NASpl 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 della prestazione o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi sulla base del reddito effettivamente percepito e risultante dalla dichiarazione dei redditi stessa. I lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi sono tenuti a presentare all'INPS un'apposita dichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma entro il 31 marzo dell'anno successivo.

32

Secondo alcuni, la previsione appena vista è destinata a rimanere una mera ipotesi scolastica, alla luce della maggior convenienza rappresentata dall'incentivo all'autoimprenditorialità. Infatti, come già detto, l'incentivo non genera decurtazioni e dà diritto ad ottenere in un'unica soluzione la quota di indennità maturata e non ancora percepita<sup>(46)</sup>.

---

no di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta escludendole dal computo. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente esclusi nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'art. 24, comma 2, del d.l. n. 201/2011. Tale ultima disposizione prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2012, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata secondo il sistema contributivo. In ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa.

<sup>(46)</sup> In questo senso D. Mesiti, *Le nuove prestazioni previdenziali in caso di disoccupazione involontaria ed il contratto di ricollocazione*, cit., 335.

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

Il comma 2, analogamente a quanto previsto al comma 4 dell'articolo 9, prevede che la contribuzione versata all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti 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.

<b>Nuova ASpl</b>	
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori dipendenti, compresi: <ul style="list-style-type: none"><li>– apprendisti</li><li>– lavoratori subordinati soci di cooperativa</li><li>– personale artistico con rapporto di lavoro subordinato</li></ul> Esclusi: <ul style="list-style-type: none"><li>– dipendenti a tempo indeterminato della PA</li><li>– operai agricoli a tempo determinato o indeterminato</li></ul>
<b>Requisiti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (art. 7, l. 15 luglio 1966, n. 604)</li><li>– Stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c, del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181)</li><li>– Aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni prima dell'inizio del periodo di disoccupazione</li><li>– Aver effettuato almeno 30 giornate di lavoro nei 12 mesi precedenti la disoccupazione (con qualsiasi minimale contributivo)</li></ul>
<b>Retribuzione di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni (comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive) diviso il numero di settimane di contribuzione e moltiplicato per 4,33</li></ul>

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

<b>Nuova ASpl</b>	
<b>Importo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 75% del reddito di riferimento, fino a 1.195 euro (2015) + 25% della differenza tra il reddito di riferimento e 1.195 euro</li><li>– dal 4° mese decalage del 3% dell'indennità per ogni mese di percezione</li><li>– massimale: 1.300 euro (2015)</li></ul>
<b>Prelievo contributivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– nessun prelievo del 5,84% (art. 26, l. n. 41/1986)</li></ul>
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– pari al numero delle settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni diviso due</li><li>– 2015 e 2016: massimo 104 settimane</li></ul>
<b>Presentazione della domanda</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– in via telematica, all'INPS</li><li>– decadenza: oltre 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro</li></ul>
<b>Periodo di carenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– primi 7 giorni dalla cessazione del rapporto</li></ul>
<b>Decorrenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– se domanda presentata entro i primi 8 giorni: dall'8° giorno</li><li>– se domanda oltre 8 giorni: dal giorno successivo alla domanda</li></ul>
<b>Condizionalità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– non perdere lo stato di disoccupazione</li><li>– partecipare regolarmente alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dal CPI</li><li>– Ulteriore definizione di condizioni e modalità di attuazione delle disposizioni di condizionalità con decreto MLPS</li><li>– Sanzioni: previste con decreto MLPS</li></ul>
<b>Decadenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– perdita dello stato di disoccupazione</li><li>– mancata comunicazione a INPS dell'inizio attività di lavoro subordinata</li><li>– mancata comunicazione a INPS dell'inizio attività di lavoro autonoma</li></ul>

## 2. La nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

<b>Nuova ASpl</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– raggiunto diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato</li><li>– raggiunto diritto all'assegno ordinario di invalidità (lavoratore può però optare per la NASpl);</li><li>– mancato rispetto delle regole di condizionalità</li><li>– rifiuto di un'offerta di lavoro il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità in ultimo percepita</li></ul>
<b>Incentivo autoimprenditorialità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– liquidazione anticipata e in unica soluzione dell'indennità NASpl che si ha ancora diritto a ricevere da utilizzare quale incentivo per:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ avvio di un'attività di lavoro autonomo</li><li>➤ avvio di un'attività in forma di impresa individuale</li><li>➤ sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa</li></ul></li><li>– domanda entro 30 gg da inizio dell'attività</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li><del>– se si instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale si sarebbe usufruito della NASpl obbligo di restituire la somma percepita</del><ul style="list-style-type: none"><li>➤ salvo che il rapporto di lavoro autonomo sia instaurato con cooperativa di cui ha sottoscritto il capitale sociale</li></ul></li><li>– avrebbe goduto del trattamento</li><li>– non c'è contribuzione figurativa</li></ul>



## Capitolo 3

### L'assegno di disoccupazione (ASDI)



Il Legislatore, al fine di elaborare un sistema armonizzato degli strumenti di sostegno al reddito, dà attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 1, lett. *b*, numero 5)<sup>(47)</sup> introducendo, al titolo III del d.lgs. n. 22/2015, una misura sperimentale (il cui rinnovo è legato a ulteriori e successivi finanziamenti), espressamente destinata a coloro che:

- abbiano esaurito il periodo di godimento della NASpI;
- siano ancora alla ricerca di occupazione;
- possiedano una situazione economica di bisogno<sup>(48)</sup>.

Testualmente, l'articolo 16, al comma 1, istituisce a decorrere dal 1° maggio 2015, in via sperimentale per l'anno 2015, l'assegno di disoccupazione denominato ASDI, allo scopo di fornire un sostegno al reddito a coloro che abbiano percepito la NASpI per l'intera sua durata, che siano privi di occupazione e che si trovino in una condizione economica di bisogno.

L'ASDI sarà destinato in via prioritaria ai lavoratori appartenenti a nu-

<sup>(47)</sup> Il principio si riferisce all'introduzione, dopo la fruizione della prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, di una prestazione in favore dei lavoratori disoccupati in condizioni economiche difficili (cfr. art. 1, comma 1, lett. *b*, n. 5, l. n. 183/2015.

<sup>(48)</sup> Alla luce dei requisiti richiesti pare più trattarsi di una misura avente natura assistenziale che previdenziale, completamente slegata dalla contribuzione effettivamente versata dal lavoratore e dalla copertura di un rischio come nelle assicurazioni sociali.

### 3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

dei familiari in cui sono presenti minori e, successivamente, ai lavoratori con un'età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico (art. 16, comma 2)<sup>(49)</sup>.

Il medesimo comma stabilisce che, al termine del primo anno di applicazione della misura sperimentale e in base ai risultati del monitoraggio effettuato, possono essere stabilite modalità di estensione dell'ASDI a tutti i potenziali beneficiari individuati dal comma 1 del presente articolo. In ogni caso, l'ASDI può essere erogato nei limiti delle risorse del Fondo istituito dal comma 8 del presente articolo.

L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di 6 mesi. L'importo della prestazione è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e comunque in misura non superiore all'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6 del presente articolo. L'erogazione avverrà attraverso pagamento elettronico.

Al fine di incentivare la ricerca attiva di lavoro da parte del beneficiario dell'ASDI, i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI (art. 16, comma 4).

La corresponsione dell'ASDI è condizionata all'adesione del beneficiario ad un progetto personalizzato di inserimento nel mercato del lavoro redatto dai competenti servizi per l'impiego e contenente l'impegno del lavoratore alla ricerca attiva di lavoro, la disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione e ad accettare adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita dell'ASDI, in piena aderenza a quanto già stabilito in riferimento alla NASpl (art. 16, comma 5)<sup>(50)</sup>.

Ad un decreto 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 del presente decreto legislativo, sentita la

<sup>(49)</sup> Il riferimento risulta vago, probabilmente sarà meglio precisato nel decreto MLPS (di cui al successivo comma 6), ancora da emanarsi.

<sup>(50)</sup> Parrebbe, quindi, esclusa l'ipotesi della sospensione della misura laddove il percettore risulti manchevole rispetto agli impegni assunti, con l'offerta di una "seconda possibilità", come invece previsto dallo *Schema di decreto in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*.

### 3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, è demandata la definizione:

- a) della situazione economica di bisogno del nucleo familiare, valutata con riferimento all'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 5 dicembre 2013, n. 159, a tal fine non è computato l'ammontare dei trattamenti NASpl percepiti;
- b) dell'individuazione di criteri di priorità nell'accesso all'ASDI in caso di risorse insufficienti<sup>(51)</sup>;
- c) degli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore, comunque nel limite di un importo massimo, di cui al comma 3;
- d) dei limiti di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti durante il periodo di fruizione dell'assegno con l'ASDI;
- e) le caratteristiche del progetto personalizzato nonché gli obblighi e le misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni previsti dal progetto stesso;
- f) dei flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78;
- g) del sistema dei controlli volti ad evitare la fruizione illegittima della prestazione;
- h) delle modalità di erogazione dell'ASDI.

Il comma 7 reca la copertura finanziaria dell'ASDI, istituendo a tal fine, uno specifico Fondo, con la dotazione finanziaria di 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Si rende necessario prevedere risorse finanziarie anche per il 2016 perché la misura è erogabile per tutti gli eventi verificatisi sino al 31 dicembre 2015 e, pertanto, ha una portata effettiva sino a giugno 2016.

La gestione e l'erogazione dell'ASDI sono demandate all'INPS. L'Ente dovrà dare risposta alle domande in ordine cronologico rispetto al loro arrivo. Resta da capire come l'INPS riuscirà a coordinare l'ordine cronologico di registrazione delle domande con i due criteri "gerarchici" pre-

---

<sup>(51)</sup> L'individuazione di un limite di risposta al pari bisogno di soggetti diversi, unilateralmente condizionato alla disponibilità di risorse, ad una prima analisi, pare presentare vizi di incostituzionalità per violazione degli artt. 3 e 38 Cost.

### 3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

visti per l'erogazione del sussidio (lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minori e, successivamente, lavoratori con un'età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico), il tutto ulteriormente vincolato alla necessaria presenza di risorse da distribuire<sup>(52)</sup>.

Si prevede, infine, che nel limite dell'1% delle risorse del Fondo, possono essere finanziate le attività di assistenza tecnica a supporto dei servizi per l'impiego, il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché le eventuali iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza degli interventi.

L'eventuale riconoscimento dell'ASDI per gli anni successivi al 2015 potrà avvenire sulla base di futuri provvedimenti legislativi che provvedano a stanziare le necessarie risorse finanziarie (art. 16, comma 8).

In attesa di leggere il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui al comma 6 della disciplina appena enunciata pare potersi osservare come, al momento i beneficiari della disciplina dovrebbero essere proprio i soggetti con un più alto tasso di entrata e fuoriuscita dal mercato del lavoro (vale a dire coloro che hanno maturato il diritto ad usufruire al massimo di 7 mesi dell'indennità NASpl), anche se, alla luce dei dati demografici del nostro paese, i giovani disoccupati non paiono essere i più probabili destinatari della misura.

42

<b>Assegno di disoccupazione (ASDI)</b>	
<b>Destinatari</b>	– percettori della NASpl che abbiano esaurito il diritto
<b>Requisiti</b>	– stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c, del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181) – condizione economica disagiata (da definire con decreto MLPS) – altri criteri nella priorità di accesso in caso di misure insufficienti (da definire con decreto MLPS)

<sup>(52)</sup> In chiave critica, S. Renga, *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, cit., 89 ss.

### 3. L'assegno di disoccupazione (ASDI)

<b>Assegno di disoccupazione (ASDI)</b>	
<b>Importo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 75% dell'ammontare dell'ultima mensilità di disoccupazione percepita (ma, al massimo, misura dell'assegno sociale, € 447,61 nel 2014)</li><li>– può essere incrementato per carichi familiari del lavoratore</li></ul>
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 6 mensilità</li></ul>
<b>Condizionalità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Obbligo di aderire a progetto personalizzato (elaborato da servizi CPI) con partecipazione obbligatoria a iniziative di attivazione:<ul style="list-style-type: none"><li>o ricerca attiva di lavoro;</li><li>o partecipazione ad iniziative di orientamento e formazione;</li><li>o accettazione di proposte di lavoro adeguate</li></ul></li><li>– sanzione: decadenza dal beneficio (misure differenti da definirsi con decreto MLPS)</li></ul>
<b>Compatibilità e cumulabilità con il lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– redditi da lavoro parzialmente cumulabili (limiti e criteri da definirsi con decreto MLPS)</li></ul>
<b>Finanziamento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Fondo ASDI: stanziati euro 200 milioni nel 2015 e euro 200 milioni nel 2016 per la copertura</li></ul>



Capitolo 4  
L'indennità di disoccupazione  
per i lavoratori coordinati e  
continuativi e a progetto  
(DIS-COLL)



Il Titolo II del d.lgs. n. 22/2015 reca la disciplina dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, denominata DIS-COLL, sostitutiva della misura *una tantum* analogamente prevista dalla c.d. Riforma Fornero.

L'articolo 15, in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 1, lett. *b*, numero 3), prevede, in via sperimentale, l'estensione della prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria anche ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al superamento di tale tipologia contrattuale.

In attuazione alla legge delega n. 183/2014, il Legislatore aveva facoltà, oltre che di abrogare la previgente normativa stabilita per la stessa categoria di lavoratori, anche di modificare le modalità di accreditamento dei contributi e di estendere il principio di automaticità delle prestazioni anche ai co.co.co. Inoltre, almeno inizialmente, era prevista una sperimentazione almeno biennale dello strumento.

In realtà, il comma 1 dispone che, nelle more degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle vigenti forme contrattuali, in via sperimentale per il (solo) 2015 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione involontaria<sup>(53)</sup> verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015

---

<sup>(53)</sup> Per pacifica opinione, anche se il testo della norma non fa esplicito riferimento alle dimissioni per giusta causa, le stesse vanno considerate quale evento involontario di

#### 4. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi

e fino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'INPS, che non siano pensionati e che non siano titolari di partita IVA, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

La DIS-COLL è riconosciuta in caso siano soddisfatti i seguenti requisiti (art. 15, comma 2):

- a) stato di disoccupazione al momento della domanda di prestazione;
- b) almeno tre mesi di contribuzione nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dell'attività lavorativa e la cessazione dell'attività stessa;
- c) nell'anno solare in cui si verifica la cessazione dall'attività lavorativa, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata almeno pari a 1 mese dal quale sia derivato un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di 1 mese di contribuzione.

Diversamente da quanto previsto nella precedente formulazione dell'istituto contenuta nella legge n. 92/2012, sono stati eliminati i requisiti legati alla condizione di monocommittenza del lavoratore co.co.co. ed i limiti di reddito in riferimento all'anno precedente, risultandone una portata maggiormente ampia dell'istituto.

Il comma 3 disciplina le modalità di calcolo della DIS-COLL, che è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali derivante da rapporti di collaborazione e risultante dai versamenti contributivi effettuati. Il reddito da prendere in considerazione è quello relativo all'anno in cui si è verificata la cessazione dell'attività lavorativa e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi (c.d. reddito di riferimento).

La misura della DIS-COLL è pari al 75% del reddito medio mensile calcolato in base al comma 3, nel caso in cui il reddito di riferimento nel 2015 sia pari o inferiore a 1.195 euro. Nel caso in cui il reddito di riferimento sia superiore a 1.195 euro, la DIS-COLL è pari al 75% del reddito

---

cessazione del rapporto di lavoro sulla scorta del generale principio per cui «le dimissioni indotte da una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro subordinato, così grave da impedirne persino la provvisoria prosecuzione, comportano uno stato di disoccupazione involontaria» (C. Cost. n. 269/2002). La massima è analogicamente applicabile al caso di specie, stante il suo riferirsi alla cessazione del rapporto di lavoro e non alla forma contrattuale utilizzata.

#### 4. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi

di riferimento incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito di riferimento e 1.195 euro. La DIS-COLL 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, in modo del tutto analogo a quanto previsto per l'indennità NASpl (art. 15, comma 4).

A decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione la DIS-COLL è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese (c.d. *decalage*) (art. 15, comma 5).

Il comma 6 stabilisce che la DIS-COLL è direttamente collegata alla storia contributiva del percettore ed è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione versata nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dell'attività lavorativa e la cessazione dell'attività stessa. Ai fini della durata della prestazione non sono computati i periodi contributivi già computati ai fini dell'erogazione dei precedenti trattamenti DIS-COLL. In ogni caso, la durata massima della DIS-COLL non può superare i 6 mesi e diversamente da quanto stabilito per l'indennità NASpl, si prevede che i periodi di fruizione della DIS-COLL non diano diritto al riconoscimento di contributi figurativi (comma 7).

Con riferimento alle modalità e ai termini di presentazione della domanda di accesso alla DIS-COLL, in particolare si prevede che la domanda debba essere presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 15, comma 8).

La DIS-COLL è riconosciuta 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, senza alcuna differenza rispetto alla disciplina dell'indennità NASpl vista in precedenza (art. 15, comma 9).

L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione e alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti (art. 15, comma 10). Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n.183, in materia di riordino della normativa in materia di servizi per il

#### 4. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi

lavoro e di politiche attive potranno essere introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

Il comma 11 disciplina i casi in cui il beneficiario della DIS-COLL, durante il periodo di fruizione della prestazione, svolge attività lavorativa di natura subordinata. In tali casi, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, qualora il contratto sia di durata non superiore a 5 giorni.

Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. Qualora il contratto di lavoro subordinato sia di durata superiore a 5 giorni, il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL.

Il comma 12 disciplina i casi in cui il beneficiario della DIS-COLL, durante il periodo di fruizione della prestazione, svolge attività lavorativa di natura autonoma. In particolare, si prevede che il beneficiario della DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricavi un reddito inferiore al limite di reddito che consente la conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo che prevede di ricavare. In caso di mancata comunicazione del reddito presunto, il beneficiario perde il diritto alla prestazione a decorrere dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale.

La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80% del reddito presunto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività lavorativa e la data in cui termina il periodo di godimento della DIS-COLL o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi sulla base del reddito effettivamente percepito e risultante dalla dichiarazione dei redditi stessa. I lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi sono tenuti a presentare all'INPS un'apposita dichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Per questi ultimi soggetti, in caso di mancata comunicazione del reddito annuo ricavato, qualora il reddito ricavato sia superiore al reddito

#### 4. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi

presunto, il beneficiario della DIS-COLL perde il diritto alla prestazione ed è tenuto a restituire quanto percepito a decorrere dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale.

I collaboratori coordinati e continuativi già beneficiari della prestazione di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge 28 giugno 2012, n. 92, fruiscono fino al 31 dicembre 2015 esclusivamente della prestazione come ora disciplinata. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013 (art. 15, comma 13).

Il comma 14 regola la gestione delle risorse finanziarie per cui quelle già stanziate dall'articolo 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'articolo 2, commi 51 e 56, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per il sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi, concorrono per l'anno 2015 al finanziamento degli oneri derivanti dalle disposizioni appena viste.

Infine, l'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo per gli anni successivi al 2015 potrà avvenire sulla base di futuri provvedimenti legislativi che provvedano a stanziare le necessarie risorse finanziarie (art. 15, comma 15).

<b>Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (DIS-COLL)</b>	
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– collaboratori coordinati e continuativi</li><li>– iscritti alla gestione separata presso l'Inps in modo esclusivo</li></ul> Espressamente non destinata a: <ul style="list-style-type: none"><li>– amministratori</li><li>– sindaci</li></ul>
<b>Requisiti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– non essere pensionati</li><li>– essere possedere partita IVA</li><li>– essere disoccupati involontari</li><li>– essere in stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c, del d.lgs. n. 181/2000)</li><li>– avere versato 3 mensilità di contribuzione tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e l'evento che ha causato la disoccupazione:</li></ul>

#### 4. L'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi

<b>Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (DIS-COLL)</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>– avere versato almeno un mese di contribuzione oppure aver avuto un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione nell'anno solare della disoccupazione</li></ul>
<b>Reddito di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– reddito totale imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati e relativo ai rapporti di co.co.co. sia nell'anno di cessazione dal lavoro e in quello solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione (o frazione di essi)</li></ul>
<b>Ammontare</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 75% del reddito di riferimento, fino a 1.195 euro (2015) + 25% della differenza tra il reddito di riferimento e 1.195 euro</li><li>– dal 4° mese decalage del 3% dell'indennità per ogni mese di percezione</li><li>– indennità mensile: 1.300 euro al massimo (2015)</li></ul>
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– metà del numero di mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento (ovvero tra 1° gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso)</li><li>– 6 mesi al massimo</li></ul>
<b>Presentazione della domanda e decorrenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– presentata all'INPS in via telematica</li><li>– a pena di decadenza entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto</li><li>– 8° giorno (se domanda presentata nei primi 8 giorni) oppure</li><li>– giorno successivo alla domanda (se oltre)</li></ul>



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

# **RAPPORTI DI LAVORO: IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**



<b>SOMMARIO</b>	Pag
<b>1. Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti</b>	57
<b>2. Il licenziamento discriminatorio</b>	73
<b>3. Il licenziamento disciplinare</b>	83
3.1. Il licenziamento disciplinare insussistente	85
3.2. Il licenziamento disciplinare non fondato	89
<b>4. Il licenziamento economico</b>	93
<b>5. Vizi formali e procedurali</b>	99
<b>6. L'offerta di conciliazione</b>	105
<b>7. Il contratto a tempo indeterminato nelle organizzazioni di tendenza</b>	111
<b>8. I licenziamenti collettivi</b>	115
<b>9. Regole processuali</b>	121



Capitolo 1  
Il contratto a tempo  
indeterminato a tutele crescenti



Il d.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, uno dei provvedimenti emanati in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. *Jobs Act*,<sup>(1)</sup> contiene le *Disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*.

Nonostante l'inedita dizione, il predetto decreto non ha introdotto una tipologia contrattuale differente rispetto alla forma tipica del contratto subordinato a tempo indeterminato, quanto piuttosto una nuova disciplina in caso di licenziamento illegittimo.

In sintesi, tali disposizioni prevedono una restrizione del campo di applicazione della tutela reintegratoria, una nuova procedura di conciliazione volontaria e regole procedurali e processuali semplificate.

Rispetto alle tutele previste dall'art. 18 della l. n. 300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori, già attenuate dalla l. n. 92/2012, c.d. riforma Forne-

<sup>(1)</sup> Per un approfondimento si veda, M. Tiraboschi, *Jobs act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2014, 25; F. Carinci, M. Tiraboschi, *I decreti attuativi del Jobs act, prima lettura e interpretazione*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2015, 37; F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2015, 41, tra i primi a commentare il D.lgs. n. 23/2015.

<sup>(2)</sup> La riforma Fornero ha modificato la disciplina dei licenziamenti individuali tramite l'introduzione di distinti regimi sanzionatori in funzione della natura del licenziamento illegittimo, prevedendo la tutela reintegratoria piena, la tutela reintegratoria attenuata, la tutela indennitaria forte e la tutela indennitaria debole.

ro,<sup>(2)</sup> la nuova disciplina limita ulteriormente le ipotesi di reintegrazione e prevede, come regola generale, il pagamento di un'indennità risarcitoria per il licenziamento illegittimo.

Occorre precisare che le disposizioni del d.lgs. n. 23/2015, a differenza della legge Fornero, non modificano l'art. 18 della l. n. 300/1970, ma introducono una disciplina nuova che affianca la normativa già in vigore<sup>(3)</sup>. Infatti, i regimi normativi stabiliti dall'art. 8 della l. n. 604/1966 e dell'art. 18 della l. n. 300/1970, riferiti rispettivamente alle piccole e alle grandi imprese, continuano a costituire disciplina vigente per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, che non rientrano quindi nel campo d'applicazione del d.lgs. n. 23/2015.

Si precisa che, l'art. 18, co. 8-9, della l. n. 300/1970 prevede la distinzione della soglia di applicazione delle tutele maggiori in ragione delle dimensioni aziendali, con riferimento al datore di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupa alle sue dipendenze più di 15 prestatori di lavoro o più di 5 se imprenditore agricolo. Il riferimento si applica anche ai datori di lavoro che nello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti e alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti, anche se la singola unità produttiva non raggiunge i limiti e in ogni caso per il datore di lavoro che occupa più di 60 dipendenti.

Il nuovo meccanismo sanzionatorio è finalizzato a determinare con certezza ed in via preventiva il costo di un licenziamento illegittimo ed a ridurre la discrezionalità del giudice nella sua quantificazione. L'indennità risarcitoria consiste, infatti, in una somma di denaro di ammontare predeterminato in quanto parametrata alle dimensioni dell'impresa ed all'anzianità di servizio maturata dal dipendente al momento del licenziamento.

Tra le novità della riforma figura anche la nuova procedura conciliativa volontaria, introdotta al fine di deflazionare il contenzioso in materia di licenziamento, che si basa sul pagamento, tramite assegno circolare, da parte del datore di lavoro di un indennizzo, che anche in questo caso

<sup>(3)</sup> Si veda G. Vidiri, *Il licenziamento disciplinare nel primo decreto attuativo del Jobs act tra luci e (non poche) ombre*, in *ADL*, 2, 2015, 353, il quale ritiene che il recente decreto non ha inteso modificare l'art. 18 della legge Fornero e l'art. 8 della l. n. 604/1966, ma ha dettato una nuova e diversa disciplina da applicarsi ai contratti di lavoro stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto stesso, al fine di favorire nuove assunzioni attraverso un contratto a tempo indeterminato chiamato a tutele crescenti.

è determinato in relazione alle dimensioni dell'impresa ed all'anzianità di servizio.

Il d.lgs. n. 23/2015 prevede poi che i licenziamenti dei lavoratori ai quali si applica il regime delle tutele crescenti non saranno soggetti al c.d. rito Fornero, ma al rito del lavoro ordinario disciplinato dagli artt. 414 c.p.c. ss.

Tuttavia, le disposizioni dell'art. 1, co. 48-68, della legge Fornero, continueranno ad applicarsi ai licenziamenti intimati al di fuori dell'ambito del contratto a tutele crescenti.

Al fine di semplificare le procedure e gli adempimenti, i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo dei nuovi assunti da parte dei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti non devono essere preceduti dalla procedura di cui all'art. 7 della l. n. 604/1966. Tale disposizione, così come modificata dalla l. n. 92/2012, prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del datore di lavoro avente i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, co. 8-9, della l. n. 300/1970, deve essere preceduto da una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro, c.d. DTL, del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, in cui deve essere dichiarata l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro deve provvedere poi, alla convocazione del datore di lavoro e del lavoratore nel termine perentorio di sette giorni per un incontro dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c.

### *Campo di applicazione*

Il regime delle tutele crescenti non ha valenza generale ma, ai sensi dell'art. 1, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015 si applica solo ai lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 nelle categorie degli operai, degli impiegati e dei quadri.

Sono esclusi i dirigenti – ai quali, oltre alla disciplina prevista dal contratto collettivo di riferimento <sup>(4)</sup>, si applicano le disposizioni più favorevoli dell'art. 18, co. 1-3, della l. n. 300/1970 e, in caso di licenziamento

<sup>(4)</sup> Per un approfondimento si veda D. Colombo, *Dirigenti, uscita con indennità su misura*, in *Il Sole 24 Ore*, 13 luglio 2015, 29.

collettivo, l'art. 5, co. 3, della l. n. 223/1991 – e i dipendenti pubblici, la cui disciplina del licenziamento è regolata dal d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dal d.lgs. n. 150/2009, c.d. legge Brunetta<sup>(5)</sup>.

Le ipotesi in cui si realizza una nuova assunzione non esauriscono tuttavia il campo di applicazione del decreto. A tal proposito l'art. 1, co. 2, stabilisce che «le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva [al 7 marzo 2015], di contratti a tempo indeterminato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato».

L'analisi della disposizione ha dato luogo ad alcune incertezze in merito alla corretta interpretazione da attribuire al termine «conversione» anche considerato che, l'art. 1, co. 7, lett. c, della l. n. 183/2014 ha disposto l'applicazione del contratto a tutele crescenti solo alle nuove assunzioni.

I primi commentatori del testo normativo hanno ricondotto il termine a generiche ipotesi di trasformazione di contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato<sup>(6)</sup>, ciò anche al fine di consentire in tale ipotesi l'applicazione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, co. 118 ss., della l. n. 190/2014<sup>(7)</sup>. Tale interpretazione parrebbe supportata anche dall'art. 28, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, che, in merito alla conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato perché illegittimi, utilizza il termine «trasformazione» del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, il termine «conversione» nell'ordinamento giuridico italiano fa riferimento alla ipotesi di modifica giudiziale del contratto al fine di evitarne la nullità, così come disciplinata dall'art. 1424 c.c.<sup>(8)</sup>. Per tale

<sup>(5)</sup> La disciplina del licenziamento nel settore pubblico, esclusa dall'ambito di applicazione del D.lgs. n. 23/2015, è stata rinviata dal Ministro del Lavoro e dal Ministro della Pubblica amministrazione al provvedimento sulla riorganizzazione delle Pubbliche amministrazioni, al momento in cui si scrive, all'esame della Commissione affari costituzionali del Senato, cfr. F. Toffoletto, R. De Luca Tamajo, *et Al.*, *Le novità del Jobs Act*, e-Book, 2015, 12.

<sup>(6)</sup> Cfr. Circolare Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro, 11 marzo 2015, n. 6, e R. Da Ponte, *Trasformazione contratto a termine e agevolazione contributive*, consultabile on-line su [www.anclsu.com/centro-studi/quesiti/1597/trasformazione-contratto-a-termine-e-agevolazione-contributiva.html](http://www.anclsu.com/centro-studi/quesiti/1597/trasformazione-contratto-a-termine-e-agevolazione-contributiva.html).

<sup>(7)</sup> Su cui si veda *infra*.

<sup>(8)</sup> Si rinvia a M. Tiraboschi, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, in *Boll. ADAPT*, 13 aprile 2015, n. 14.

motivo l'estensione anche ai lavoratori assunti con contratto a termine convertito in contratto a tempo indeterminato, pare riconducibile solo alla conversione giudiziale del contratto come conseguenza dell'applicazione dell'art. 32, co. 5, della l. n. 183/2010.

L'apprendistato è invece un contratto a tempo indeterminato a fasi successive scandite da progressivi regimi di tutela, per cui è possibile riconoscere all'apprendista un minor trattamento retributivo rispetto a quello dovuto ad un lavoratore qualificato o un sotto-inquadramento rispetto alla qualifica da raggiungere<sup>(9)</sup>. In relazione all'ipotesi di conversione del contratto di apprendistato<sup>(10)</sup>, che è già un contratto a tempo indeterminato, il termine «conversione» potrebbe essere inteso come prosecuzione del rapporto oltre il periodo di formazione.

Il d.lgs. n. 23/2015 detta anche la disciplina applicabile ai lavoratori subordinati originariamente alle dipendenze di un datore di lavoro che occupava meno di 15 dipendenti, ma che ha raggiunto il requisito dimensionale in seguito ad assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto. In quest'ultimo caso, per i lavoratori già assunti, non scatta l'applicazione dell'art. 18 della l. n. 300/1970, ma si applica la nuova disciplina.

In tale ipotesi, nonostante la legge abbia circoscritto il campo di applicazione del decreto delegato solo ai nuovi assunti non pare configurabile un eccesso di delega in quanto l'incidenza sul regime dei lavoratori già occupati è soltanto indiretta. Il legislatore, infatti, ha disci-

<sup>(9)</sup> Per un approfondimento si rinvia a M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011, e, per un approccio più operativo, a M. Tiraboschi, P. Rausei, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, IPSOA, Milano, 2014. Il contratto di apprendistato è stato oggetto di revisione ad opera degli artt. 41-47, del D.lgs. n. 81/2015, per un approfondimento si veda, M. Tiraboschi, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2015, n. 45.

<sup>(10)</sup> Tra i primi commentatori vi è chi ha ritenuto che l'applicazione del regime delle tutele crescenti anche all'apprendista al termine del periodo formativo è finalizzata a promuovere la prosecuzione del rapporto di lavoro, il mancato inserimento nella previsione dell'art. 1, co. 2, del decreto sortirebbe l'effetto di esporre l'apprendista ad un rischio elevato di licenziamento, ex art. 2118 c.c., posto che il datore di lavoro, tramite l'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti, beneficia dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità. In tal senso A. Maresca, *Assunzione e conservazione in regime di tutele crescenti*, in *Glav*, 20 marzo 2015, n. 12, 12-15.

plinato il superamento della soglia occupazionale solo in seguito ad assunzioni aggiuntive. Occorre considerare che, in assenza di tale previsione il superamento della soglia avrebbe comportato l'applicazione ai già assunti dell'art. 18, della l. n. 300/1970, con effetto dissuasivo rispetto a nuove assunzioni.

L'art. 9, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015 stabilisce che la medesima disciplina si applichi anche al datore di lavoro che non raggiunge i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, co. 8-9, della l. n. 300/1970, sebbene in maniera più attenuata<sup>(11)</sup>.

Infine, l'art. 9, co. 2, del d.lgs. n. 23/2015 estende l'applicazione del nuovo regime anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 alle dipendenze di datori di lavoro non imprenditori che svolgono attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione o culto, senza fine di lucro. In tale ipotesi, non sussiste differenziazione di regime tra coloro che realizzano l'attività caratterizzante e i dipendenti che svolgono mansioni che non hanno una diretta connessione con le finalità ideologiche.

Da tale contesto, emerge la coesistenza nel nostro ordinamento di un duplice regime di tutele che incrementa il numero dei rimedi sanzionatori applicabili in caso di licenziamento illegittimo<sup>(12)</sup>, un articolato panorama normativo che si affianca al dualismo storico tra dipendenti di piccole e di grandi imprese.

Le differenze di tutele tra vecchi e nuovi assunti potrebbero comportare dubbi di legittimità costituzionale per contrasto con l'art. 3 Cost. Tuttavia è verosimile che la Corte Costituzionale, ove venisse sollevato un dubbio di costituzionalità di tal specie, assuma un atteggiamento cauto in linea con precedenti pronunce<sup>(13)</sup>. Secondo il giudice delle leggi, infatti, il trascorrere del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche, per cui norme legislative che operano solo per il futuro e non incidono sui regimi acquisiti si possono astrattamente considerare conformi al parametro costituzionale.

<sup>(11)</sup> Si veda *infra*.

<sup>(12)</sup> In tal senso, M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs act*, in *ADL*, 2, 2015, pag. 310.

<sup>(13)</sup> Cfr. C. Cost., 13 novembre 2014, n. 254.

<b>Campo di applicazione contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti</b>	
<b>Nuovi assunti con qualifica di operai, impiegati e quadri Art. 1, co. 1, d.lgs. n. 23/2015</b>	Contratto a tempo indeterminato, in data successiva al 7 marzo 2015
<b>Dipendenti già assunti con contratto a tempo determinato Art. 1, co. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	Conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, in data successiva al 7 marzo 2015
<b>Dipendenti già assunti con contratto di apprendistato Art. 1, co. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	Prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione, in data successiva al 7 marzo 2015
<b>Dipendenti già assunti da imprese fino a 15 dipendenti Art. 1, co. 3, d.lgs. n. 23/2015</b>	Contratto a tempo indeterminato e superamento della soglia dimensionale, in data successiva al 7 marzo 2015
<b>Dipendenti in imprese di piccole dimensioni Art. 9, co. 1, d.lgs. n. 23/2015</b>	Contratto a tempo indeterminato, in data successiva al 7 marzo 2015
<b>Dipendenti organizzazioni di tendenza Art. 9, co. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	Contratto a tempo indeterminato, in data successiva al 7 marzo 2015

### *Benefici contributivi e fiscali*

La l. n. 190/2014, c.d. legge di Stabilità 2015, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ha introdotto la deducibilità del costo del lavoro ai fini Irap e l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 <sup>(14)</sup>. L'esonero contri-

<sup>(14)</sup> Cfr. art. 118, l. n. 190/2014.

butivo è pari all'ammontare dei contributi previdenziali per un periodo di 36 mesi, nel limite massimo pari ad Euro 8.060,00 su base annua, con esclusione dei premi e contributi INAIL.

La fruizione dell'esonero contributivo risulta subordinata al rispetto da parte del datore di lavoro delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e assicurazione sociale obbligatoria<sup>(15)</sup>, degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, ovvero al rispetto dei principi della l. n. 92/2012<sup>(16)</sup>.

La circolare INPS del 29 gennaio 2015, n. 17, specifica, inoltre, che per beneficiare dell'esonero, l'assunzione non deve costituire attuazione di un preesistente obbligo, non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale – salvo che per acquisizione di professionalità diverse o in una diversa unità produttiva – e non devono essere stati effettuati licenziamenti nei sei mesi precedenti<sup>(17)</sup>.

La concessione dell'esonero contributivo è subordinata alla previsione di una condizione soggettiva del lavoratore, il quale nei sei mesi precedenti l'assunzione non deve essere stato occupato con contratto a tempo indeterminato. Il lavoratore, inoltre, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015, cioè dal

<sup>(15)</sup> Il datore di lavoro deve essere in possesso del documento di regolarità contributiva (DURC) che certifichi la regolarità in materia degli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro, cfr. circ. INPS 8 giugno 2015, n. 19, che ha ad oggetto *DURC on-line – prime indicazioni operative*, si veda anche circ. INPS, 26 giugno 2015, n. 126, che ha ad oggetto *Decreto interministeriale 30 gennaio 2015 – Semplificazione in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)*, e circ. INAIL, 26 giugno 2015, n. 61, che ha ad oggetto *Convenzione tra l'INPS e la Confederazione Federterziario Confimea (C.F.C.) ai sensi dell'art. 18 della legge 23 luglio 1991 n. 223, per la riscossione dei contributi associativi dovuti dai propri iscritti sulle prestazioni temporanee. Istruzioni procedurali e contabili. Variazioni al piano dei conti*.

<sup>(16)</sup> L'esonero contributivo risulta subordinato al rispetto dei principi della l. n. 92/2012, cioè al vincolo del datore di lavoro ad assumere lavoratori che, in particolari condizioni di svantaggio risultino meritevoli di tutela rafforzata. La l. n. 92/2012 prescrive, inoltre, il contrasto ai comportamenti elusivi realizzati allo scopo di fruire di illegittime riduzioni del costo del lavoro e in tale ottica, promuove il rafforzamento delle misure volte a sanzionare l'inadempimento delle regole che favoriscono la tracciabilità dei rapporti di lavoro.

<sup>(17)</sup> Cfr. l. n. 92/2012.

1° ottobre 2014, non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate. Tale condizione è stata introdotta con lo scopo di prevenire comportamenti elusivi della finalità della norma, volti al conseguimento di illegittime riduzioni del costo del lavoro<sup>(18)</sup>.

Restano esclusi dall'incentivo all'occupazione i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico che beneficiano già dell'applicazione di aliquote previdenziali agevolate e il lavoro agricolo, solo riguardo ad ipotesi espressamente previste. In particolare, i lavoratori agricoli beneficiano dell'incentivo solo nel caso in cui non risultino occupati con contratto a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2014 e non siano iscritti negli elenchi nominativi del medesimo anno per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, per lavoro a tempo determinato presso datore di lavoro agricolo<sup>(19)</sup>.

Posta invece la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo spetta anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche nel caso in cui la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato<sup>(20)</sup>.

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, tranne in alcuni casi espressamente previsti. Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni disoccupati da 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree svantaggiate. È cumulabile, invece, con incentivi di natura economica come l'incentivo per l'assunzione di lavo-

<sup>(18)</sup> La circ. Min. lav. 17 giugno 2015, che ha ad oggetto *Esonero versamento contributi previdenziali e comportamenti elusivi*, ha individuato comportamenti elusivi consistenti nella precostituzione artificiosa delle condizioni per poter godere del beneficio. Per un approfondimento si veda, G. Carosielli, *L'uso fraudolento dell'esonero contributivo nei chiarimenti ministeriali*, in *Boll. ADAPT*, 29 giugno 2015, n. 25.

<sup>(19)</sup> Cfr. circ. INPS 29 gennaio 2015, n. 17, cit.

<sup>(20)</sup> Cfr. circ. INPS 29 gennaio 2015, n. 17, cit. Riguardo al contratto di somministrazione si segnala, inoltre, che la nuova disciplina è ora contenuta negli artt. 30-40 del D.lgs. n. 81/2015. Per un primo commento alla nuova normativa si veda M. Tiraboschi, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, *ADAPT Labour Studies e-Book series*, 2015, n. 45.

## 1. Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

ratori disabili ex art. 13, della l. n. 68/1999, per l'assunzione di giovani genitori ai sensi del decreto del Ministero della gioventù del 19 novembre 2010, con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento ASpl<sup>(21)</sup> ex art. 2, co. 10-bis, della l. n. 92/2012, con il programma Garanzia Giovani e infine con l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli ex art. 5 del d.l. n. 91/2014 limitatamente agli operai agricoli.

Si precisa che tale esonero contributivo, pur determinando una riduzione del costo del lavoro con l'uso di risorse statali, non costituisce ipotesi di concorrenza sleale tra imprese in relazione alla normativa comunitaria poiché l'intervento è generalizzato e potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati<sup>(22)</sup>.

<b>Esonero contributivo</b>	
<b>Riferimento normativo</b>	– L. n. 190/2014, c.d. legge di Stabilità 2015 – Circolare INPS, 29 gennaio 2015, n. 17
<b>Destinatari</b>	Datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015

<sup>(21)</sup> La circ. INPS 29 gennaio 2015, n. 17, cit., nell'elenco degli incentivi economici cumulabili con l'esonero contributivo, cita l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento ASpl, ma non menziona il trattamento NASpl che, ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. n. 22/2015, sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl introdotte dall'art. 2 della l. n. 92/2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

<sup>(22)</sup> La circ. INPS 29 gennaio 2015, n. 17, cit., specifica che l'esonero non è da considerarsi aiuto di Stato secondo la disciplina comunitaria contenuta in particolare agli artt. 107 e 108 del Trattato UE, in quanto misura generalizzata per tutti i datori di lavoro senza selezioni su base territoriale ovvero per produzioni. L'esonero contributivo infatti rappresenta un intervento generalizzato e pertanto non pare inquadrabile tra quelli disciplinati dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea rubricato *Aiuti concessi dallo Stato* (cfr. la posizione dei consulenti del lavoro in: [www.consulentidellavoro.it/index.php/home/italia-oggi/pagina-del-martedi/item/2650-esonero-contributivo-inps-interviene-confermando-tesi-fondazione-studi](http://www.consulentidellavoro.it/index.php/home/italia-oggi/pagina-del-martedi/item/2650-esonero-contributivo-inps-interviene-confermando-tesi-fondazione-studi)).

<b>Esonero contributivo</b>	
<b>Requisiti datore di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Rispetto condizioni di lavoro e assicurazione sociale obbligatoria</li><li>– Disporre del documento di regolarità contributiva (DURC)</li><li>– Rispetto contratti collettivi nazionale, regionali, territoriale o aziendali</li><li>– Rispetto principi fissati dalla l. n. 92/2012:<ul style="list-style-type: none"><li>a) assunzione non deve costituire attuazione di un preesistente obbligo</li><li>b) assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine</li><li>c) datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che per acquisizione di professionalità diverse o in una diversa unità produttiva</li><li>d) non devono essere stati effettuati licenziamenti nei sei mesi precedenti</li></ul></li></ul>
<b>Requisiti lavoratore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Non deve essere stato impiegato con contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione</li><li>– Non spetta se il lavoratore nel corso dei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, cioè dal 01/10/2014, ha avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate</li></ul>

1. Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

<b>Esonero contributivo</b>	
<b>Ammontare</b>	Sgravio totale dei contributi INPS per 36 mesi, esclusi premi e contributi INAIL, con un massimale pari ad Euro 8.060,00; riproporzionato in base alla durata del rapporto
<b>Esclusioni</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Contratto di apprendistato</li><li>– Lavoro domestico</li><li>– Settore agricolo se:<ul style="list-style-type: none"><li>a) lavoratore occupato con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2014</li><li>b) lavoratore occupato a tempo determinato per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate</li></ul></li></ul>
<b>Cumulabile con altri incentivi</b>	Risulta cumulabile con incentivi di natura economica: <ul style="list-style-type: none"><li>– Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili ex art. 13, l. n. 68/1999</li><li>– Incentivo per l'assunzione di giovani genitori decreto del Ministero della gioventù del 19 novembre 2010</li><li>– Incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento ASpl ex art. 2 co. 10 bis l. n. 92/2012 (non è presente il riferimento al trattamento NASpl)</li><li>– Incentivo inerente al programma Garanzia Giovani</li><li>– Incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli ex art. 5 del d.l. n. 91/2014 limitatamente agli operai agricoli</li><li>– Incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni</li></ul>

<b>Esonero contributivo</b>	
<b>Non cumulabile con altri incentivi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Incentivo per l'assunzione di disoccupati da 12 mesi</li><li>– Incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree svantaggiate</li></ul>



## Capitolo 2

### Il licenziamento discriminatorio



L'art. 2, del d.lgs. n. 23/2015, dispone l'operatività della tutela reintegratoria per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in caso di licenziamento nullo perché discriminatorio, inefficace in quanto intimato in forma orale o riconducibile ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge<sup>(23)</sup>.

La nuova disciplina prevede che il giudice ordini la reintegrazione del lavoratore quando ravvisi la nullità del licenziamento perché discriminatorio, secondo le tipizzazioni previste dall'art. 15 della l. n. 300/1970 e successive modificazioni. Si fa quindi riferimento al licenziamento determinato in via esclusiva da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza o meno a un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali nonché dalla partecipazione a uno sciopero, da ragioni razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del dipendente.

La ragione discriminatoria, il cui onere della prova è a carico del lavoratore<sup>(24)</sup>, deve costituire ragione determinante il licenziamento in via

---

<sup>(23)</sup> Il decreto legislativo attua quanto previsto dell'art. 1, co. 7, lett. c, della l. n. 183/2014, ove si prevede che, prescindendo dalle dimensioni aziendali, per i licenziamenti nulli e per quelli discriminatori seguirà ad operare la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato.

<sup>(24)</sup> Secondo Cass. 14 luglio 2005, n. 14816, in *GC*, 2005, 6, il lavoratore deve «provare la sussistenza di un nesso di causalità tra il licenziamento e le circostanze in astratto

esclusiva, non rilevando il mero intento discriminatorio del datore di lavoro qualora il licenziamento sia comunque sorretto da giusta causa o giustificato motivo.

L'art. 2, co. 1-2, del d.lgs. n. 23/2015 stabilisce che il giudice, dichiarata la nullità e l'inefficacia del licenziamento, disponga la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria del danno subito. L'indennità è commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto *ex art.* 2120, co. 2, c.c.<sup>(25)</sup> e deve essere calcolata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, ma comunque non deve essere inferiore a 5 mensilità. Inoltre il datore di lavoro è condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione dedotti gli importi percepiti dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative c.d. *aliunde perceptum*.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di optare per una indennità risarcitoria pari a 15 mensilità esente da contribuzione in luogo della reintegrazione, che può essere richiesta entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio.

Deve precisarsi che, in tali ipotesi, la tutela accordata ai lavoratori alle dipendenze di un datore di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, o nello stesso comune, occupa fino a 15 lavoratori o comunque non più di 60 nell'intero territorio nazionale è la medesima.

### *Licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità*

I rimedi per il licenziamento discriminatorio, ai sensi dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 23/2015, vengono applicati anche agli «altri casi di nullità

---

idonee a configurare la discriminazione, ovvero il carattere determinante dell'asserito intento discriminatorio del datore di lavoro».

<sup>(25)</sup> Per un approfondimento si veda P. Rauseri, *Licenziamento e contratto a tutele crescenti*, e-Book IPSOA, 2015, 26, che evidenzia come nel testo finale del D.lgs. n. 23/2015 sia stato sostituito il parametro di calcolo consistente dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, rispetto a quanto era previsto nello Schema di decreto approvato il 24 dicembre 2014, nel quale si faceva riferimento alla retribuzione globale di fatto.

espressamente previsti dalla legge». Con tale espressione il legislatore, allo stato attuale della normativa, pare rinviare alle sole ipotesi di licenziamento comminato in concomitanza di matrimonio ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 198/2006<sup>(26)</sup>, al licenziamento intimato al padre e alla madre nel periodo compreso tra il momento del concepimento e il primo anno di vita del bambino ex art. 54 del d.lgs. n. 151/2001, o al licenziamento intimato in concomitanza della richiesta di congedo per la malattia del bambino, nonché del congedo per adozione o affidamento fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Potrebbe rientrare nell'ipotesi di licenziamento nullo anche il licenziamento intimato per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c., fattispecie in cui è stato inquadrato il c.d. licenziamento per ritorsione, cioè il licenziamento intimato dal datore di lavoro in modo arbitrario senza che la condotta del lavoratore possieda carattere illecito<sup>(27)</sup>.

<b>Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale art. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	
<b>Licenziamento discriminatorio</b>	<b>Ipotesi previste dall'art. 15 della l. n. 300/1970 e successive modifiche:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appartenenza ad un sindacato</li> <li>- Partecipazione ad uno sciopero</li> <li>- Ragioni di credo politico</li> <li>- Fede religiosa</li> <li>- Ragioni razziali</li> <li>- Lingua</li> <li>- Sesso</li> </ul>

<sup>(26)</sup> Con l'espressione «in concomitanza di matrimonio» si deve intendere ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 198/2006 il periodo intercorrente dal giorno delle pubblicazioni al fino ad un anno dopo dal matrimonio.

<sup>(27)</sup> Cfr. M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La Nuova Riforma del Lavoro (Le nuove leggi civili)*, Giuffrè, Milano, 2012, 224, secondo cui la giurisprudenza ha interpretato la norma in maniera estensiva, ritenendo ricompresi anche licenziamenti che «pur non corrispondenti alle singole ipotesi espressamente contenute nell'elenco delle fattispecie discriminatorie, fossero determinate in maniera esclusiva da motivo illecito, ritorsione, rappresaglia».

<b>Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale art. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Handicap</li> <li>– Et�</li> <li>– Orientamento sessuale</li> <li>– Convinzioni personali</li> </ul>
<b>Licenziamento nullo</b>	<p><b>Altri casi di nullit� espressamente previsti dalla legge:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Licenziamento comminato in concomitanza di matrimonio <i>ex art. 35 del d.lgs. n. 198/2006</i></li> <li>– Licenziamento intimato al padre e alla madre nel periodo compreso tra il momento del concepimento e il primo anno di vita del bambino <i>ex art. 54 del d.lgs. n. 151/2001</i></li> <li>– Licenziamento intimato in concomitanza della richiesta di congedo per la malattia del bambino</li> <li>– Licenziamento intimato in concomitanza del congedo per adozione o affidamento fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare</li> </ul>
<b>Licenziamento inefficace</b>	Licenziamento intimato in forma orale
<b>Licenziamento per disabilit� fisica o psichica del lavoratore</b>	<p>Difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilit�</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– accertata giudizialmente</li> <li>– disabilit� sopravvenuta <i>ex art. 4, co. 4, l. n. 68/1999</i></li> <li>– disabilit� aggravata <i>ex art. 10, co. 3, l. n. 68/1999</i></li> </ul>

<b>Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale art. 2, d.lgs. n. 23/2015</b>	
<b>Sanzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reintegra del lavoratore nel posto di lavoro</li> <li>– Risarcimento del danno (indennità non inferiore a 5 mensilità dedotto <i>aliunde perceptum</i>)</li> <li>– Contributi previdenziali e assistenziali</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale</li> </ul>

### *Disabilità fisica o psichica del lavoratore*

Il decreto in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti prevede un'ulteriore ipotesi di reintegrazione del lavoratore, indipendente dalle dimensioni del datore di lavoro.

Nello specifico l'art. 2, co. 4, del d.lgs. n. 23/2015 stabilisce che il giudice disponga la reintegrazione del lavoratore e la condanna al risarcimento del danno pari ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal periodo di licenziamento alla effettiva reintegrazione, senza massimale e con un minimo di 5 mensilità dedotto il c.d. *aliunde perceptum*, nel caso in cui si accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche se derivante da inabilità sopravvenuta in corso di rapporto ex art. 4, co. 4, l. n. 68/1999 o dall'aggravamento della condizione del disabile assunto obbligatoriamente ex art. 10, co. 3, l. n. 68/1999.

In una prima versione del d.lgs. n. 23/2015 la fattispecie del licenziamento per inidoneità fisica o psichica era prevista all'art. 3, disposizione contenente la disciplina del licenziamento per giustificato motivo o giusta

causa, sanzionato con la tutela reintegratoria attenuata. Nella versione definitiva del testo il legislatore ha appesantito le conseguenze sanzionatorie inserendo la fattispecie nell'art. 2, co. 4, del d.lgs. n. 23/2015, che regola i licenziamenti nulli per motivi discriminatori o per altre ragioni di legge.

Occorre precisare che, la versione definitiva si riferisce al difetto di giustificazione per motivo consistente nella «disabilità» fisica o psichica del lavoratore e non più al difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nella «inidoneità» fisica o psichica<sup>(28)</sup>. Secondo un'interpretazione letterale<sup>(29)</sup>, si può ritenere che la sanzione reintegratoria sia esclusa per i licenziamenti determinati da sopravvenuta inidoneità fisica o psichica, con conseguente applicazione della sanzione indennitaria prevista per le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il regime sanzionatorio della reintegrazione, secondo una tale ricostruzione si applicherebbe solo ai licenziamenti per motivi fisici o psichici nel caso in cui sussista una disabilità accertata, insorta in corso di rapporto o aggravata nel corso del medesimo.

Le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, cioè del periodo massimo stabilito dalla contrattazione collettiva in cui il lavoratore in malattia o in infortunio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sono dubbie, infatti, la nuova normativa non menziona espressamente la fattispecie<sup>(30)</sup>.

<sup>(28)</sup> Per un approfondimento si vedano G. Gamberini, M. Tiraboschi, *La disciplina dei licenziamenti dopo il Jobs act*, in *Glav*, 2015, n. 18, 13.

<sup>(29)</sup> I primi commentatori non sono concordi sul significato da attribuire al termine «disabilità», se considerarlo sinonimo di inidoneità o meno. Nel caso in cui i due termini si considerino equiparabili, la reintegrazione potrebbe essere applicata in caso di licenziamento economico per giustificato motivo oggettivo. Nell'ipotesi contraria, la norma garantirebbe la tutela reintegratoria solo ai licenziamenti ritenuti illegittimi a causa della condizione di disabilità del lavoratore, insorta in corso di rapporto o aggravatasi nel corso dello stesso.

<sup>(30)</sup> Così M. Fezzi, *Contratto a tutele crescenti*, in *Rivista telematica di diritto del lavoro*, 28 maggio 2015.

<b>Licenziamento illegittimo per disabilità fisica o psichica del lavoratore (tutele a confronto)</b>		
<b>Regime tutele crescenti piccole e grandi imprese</b>  <b>Art. 2, co. 1-3, d.lgs. n. 23/2015</b>	<b>Regime dipendenti presso datori di lavoro con più di 15 dipendenti</b>  <b>Art. 18, co.1-4, l. n. 300/1970</b>	<b>Regime dipendenti presso datori di lavoro con meno di 15 dipendenti</b>  <b>Art. 8, l. n. 604/1966</b>
<b>Tutela reale</b> – Reintegra posto di lavoro – Risarcimento del danno (indennità non inferiore a 5 mensilità dedotto <i>aliunde perceptum</i> ) – Contributi previdenziali e assistenziali	<b>Tutela reale ridotta</b> – Reintegra nel posto di lavoro – Risarcimento del danno (non superiore a 12 mensilità dedotto <i>aliunde perceptum</i> e <i>aliunde percipiendum</i> ) – Contributi previdenziali e assistenziali	<b>Tutela obbligatoria</b> - Riassunzione
<b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b>  – Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione	<b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b>  – Indennità 15 mensilità	<b>Oppure, a discrezione del datore di lavoro, entro 3 giorni:</b>  – Indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità determinabile dal giudice avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

**Licenziamento illegittimo per disabilità fisica o psichica  
del lavoratore (tutele a confronto)**

Il giudice ha inoltre la possibilità di aumentare la misura massima della indennità fino a 10 mensilità in caso di anzianità di servizio superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità in caso di anzianità superiore ai venti anni, se il lavoratore è dipendente da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro

## Capitolo 3

### Il licenziamento disciplinare



La disciplina del licenziamento ricollegabile ad una giusta causa o ad un giustificato motivo soggettivo, in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 non ha visto mutare i presupposti causali, ma le conseguenze nell'ipotesi in cui sia accertata in giudizio l'illegittimità<sup>(31)</sup>.

Il licenziamento disciplinare può essere motivato da una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., ovvero una causa che non consente la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o per giustificato motivo soggettivo, consistente in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro tale da ledere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro.

### 3.1. Il licenziamento disciplinare insussistente

L'art. 3, co. 2, del d.lgs. n. 23/2015 prevede la possibilità per il giudice di disporre la reintegrazione del lavoratore nell'ipotesi in cui sia diretta-

---

<sup>(31)</sup> Secondo R. De Luca Tamajo, *Licenziamento disciplinare, clausole elastiche, "fatto" contestato*, in *ADL*, 2015, n. 2, 269, la legge del 2012 ha disaggregato le fattispecie di licenziamento e rimodulato i regimi sanzionatori secondo una linea crescente, a tale assetto normativo composito il D.lgs n. 23/2015 ha aggiunto ulteriori moduli sanzionatori destinati solo ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, da ciò scaturisce una disciplina articolata, di non agevole applicazione concreta che non giova alla certezza del diritto.

mente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, restando estranea ogni valutazione in merito alla sproporzione del licenziamento<sup>(32)</sup>.

Il principio di proporzionalità tra comportamento e sanzione riconosciuto dall'art. 2106 c.c., contrasta con la previsione della nuova disciplina che impone al giudice di astenersi da ogni valutazione in merito alla sproporzione del licenziamento. L'art. 2106 c.c., prevede la possibilità per il giudice di valutare se nel caso concreto siano state applicate sanzioni proporzionate in relazione a comportamenti posti in essere violazione degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà imposti al lavoratore dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

Considerando il rapporto tra norme, poiché vi è una norma speciale successiva, l'art. 3, co. 2, del d.lgs. n. 23/2015 e una norma generale precedente, l'art. 2106 c.c., prevale la disposizione di pari rango successiva, quindi il giudice dovrà limitarsi a verificare la sussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore senza accertare il rispetto dei parametri previsti dall'art. 2106 c.c.<sup>(32)</sup>.

Tuttavia, il principio di proporzionalità trova esemplificazione nei codici disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva, cui solitamente si rinvia in sede di contrattazione individuale<sup>(33)</sup>. Attraverso il rinvio espresso, le parti manifestano la volontà negoziale per cui, ai fini della sussistenza del fatto materiale devono essere presenti i requisiti previsti nel contratto collettivo o nel codice disciplinare. In tal modo, le parti conferiscono spazio al giudice per valutare se il fatto contestato rientra tra i comportamenti tipizzati dalla contrattazione collettiva.

La nuova disciplina del licenziamento comporta una duplice opera-

<sup>(32)</sup> Secondo M. Lai, *Contratto a tutele crescenti: prime interpretazioni*, in *DPL*, 2015, n. 22, 1417, il tentativo di sottrarre all'accertamento giudiziale l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto all'insussistenza del fatto materiale contrasta con i principi fondamentali del nostro ordinamento, ovvero con il principio di proporzionalità e ragionevolezza, in quanto «si arriverebbe alla conclusione paradossale per cui il principio di proporzionalità vale per tutti i poteri e pene private e pubbliche ma non per i licenziamenti».

<sup>(33)</sup> Si vedano G. Gamberini, M. Tiraboschi, *La disciplina dei licenziamenti dopo il Jobs act*, in *Glav*, 2015, n. 18, in cui si precisa che, il rinvio nel contratto individuale al contratto collettivo o al codice disciplinare, potrebbe intendersi come manifestazione di volontà delle parti di fare riferimento ad un dato contesto normativo che costituisce disciplina di maggior favore.

zione interpretativa, dapprima la verifica della sussistenza della causa legittimante il licenziamento disciplinare, per stabilire se sia tale da integrare una giusta causa o un giustificato motivo. In seguito, accertata dell'illegittimità del licenziamento, occorre verificare l'insussistenza del fatto materiale alla base della contestazione disciplinare, per determinare il meccanismo sanzionatorio applicabile, indennità o reintegrazione<sup>(34)</sup>.

Il diritto alla reintegrazione sorge nell'ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato per insussistenza del fatto materiale contestato. Alcuni interpreti intendono per fatto «insussistente» il fatto “non realizzatosi”, che si configurerebbe solo nel caso in cui il lavoratore venga licenziato per un fatto che non ha commesso.

Secondo una tale interpretazione si considera il fatto come accadimento materiale slegato da valutazioni di tipo giuridico. Tuttavia, la pretesa distinzione tra fatto materiale e fatto giuridico non pare percorribile se si considera che, in ogni caso si deve fare riferimento ad un fatto imputabile al lavoratore in relazione all'elemento soggettivo<sup>(35)</sup>. Affinché il comportamento del lavoratore possa essere qualificato come inadempimento contrattuale e giustificare il licenziamento disciplinare rileva la colpevolezza della condotta e l'assenza di buona fede.

In caso contrario, si potrebbe pervenire a conclusioni per cui, posta la sussistenza di un fatto di lievissimo rilievo disciplinare il giudice non potrebbe condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore in quanto il fatto contestato, seppur privo di rilevanza disciplinare si è materialmente verificato<sup>(36)</sup>. Circostanza in contrasto con i principi dell'ordinamento secondo cui l'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire «esclusivamente per cause a tal fine previste dalla legge», ovvero per giusta causa o giustificato motivo.

L'onere della prova relativa alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento è posta a carico del datore di lavoro, l'insussistenza del

---

<sup>(34)</sup> Per un approfondimento si veda R. De Luca Tamajo, *Licenziamento disciplinare, clausole elastiche, “fatto” contestato*, cit.

<sup>(35)</sup> In tal senso, M. Lai, *Contratto a tutele crescenti: prime interpretazioni*, cit.

<sup>(36)</sup> Cfr. M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs act*, cit., secondo cui un licenziamento intimato per fatti privi di rilevanza disciplinare o per fatti commessi senza alcuna colpa risulterebbe carente di motivazione, meritevole di una sanzione consistente.

fatto materiale contestato deve invece essere provata dal lavoratore, con la precisazione che, deve essere raggiunta in giudizio la prova diretta del fatto non rilevando la semplice insufficienza di prove.

Per completezza si rammenta che, le parti in sede di contrattazione individuale possono evitare il rinvio al contratto collettivo per quanto riguarda le infrazioni disciplinari, concordando di fare esclusivo riferimento al d.lgs. n. 23/2015<sup>(37)</sup>. Al fine di dimostrare che la pattuizione è sorta dalla genuina volontà negoziale delle parti contraenti, queste possono ricorrere all'istituto della certificazione dei contratti di cui agli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003, al fine di limitare il sindacato dell'organo giudicante in merito all'interpretazione della clausola del contratto certificata secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, della l. n. 183/2010, c.d. Collegato Lavoro<sup>(38)</sup>.

Nel caso in cui venga accertata l'insussistenza del fatto materiale posto alla base del licenziamento il giudice annulla la sanzione espulsiva, condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite massimo fissato in 12 mensilità.

Dall'indennità risarcitoria deve essere dedotto l'*aliunde perceptum*, ovvero quanto il lavoratore avrebbe percepito accettando una congrua offerta di lavoro, fatta salva la possibilità per il lavoratore di optare in luogo della reintegrazione per un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità.

Ai sensi dell'art. 9, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015 tale disposizione non si applica ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti.

<sup>(37)</sup> Come precisato da G. Gamberini, M. Tiraboschi, *La disciplina dei licenziamenti dopo il Jobs act*, cit.

<sup>(38)</sup> Per un approfondimento si rinvia a F. Pasquini, M. Tiraboschi, *La certificazione dopo il collegato lavoro (L. 183/2010). Manuale di teoria e pratica*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2011.

### 3.2. Il licenziamento disciplinare non fondato

Il licenziamento intimato in assenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva al 7 marzo 2015, è sanzionato secondo quanto previsto dall'art. 3, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015.

La disposizione prevede che, nel caso in cui non ricorrano i presupposti fondanti il licenziamento, il giudice deve dichiarare estinto il rapporto alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità<sup>(39)</sup>. Si precisa che, per determinare l'ammontare dell'anzianità di servizio le frazioni di anno danno luogo ad un riproporzionamento dell'indennità, mentre le frazioni di mese si computano come mese intero solo quando sono pari o superiori a 15 giorni.

Per i lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, tale indennità ai sensi dell'art. 9, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015 è pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, compreso tra un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

<b>Licenziamento disciplinare illegittimo</b>	
<b>Licenziamento disciplinare insussistente</b>	
<b>Regime tutele crescenti presso datori di lavoro con più di 15 dipendenti</b> <b>Art. 3, co. 2-3, e art. 2, co. 3, D. lgs. n. 23/2015</b>	<b>Regime tutele crescenti presso datori di lavoro con meno di 15 dipendenti</b> <b>Art. 8, l. n. 604/1966</b>

<sup>(39)</sup> Per A. Bottini, *Riordino per favorire il tempo indeterminato*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 giugno 2015, n. 164, la flessibilità in uscita che caratterizza il nuovo rapporto a tempo indeterminato, nelle intenzioni del Governo dovrebbe riuscire a superare le resistenze ad assumere a tempo indeterminato che in questi anni hanno spinto verso forme contrattuali a termine o autonome.

**Licenziamento disciplinare insussistente**

**Tutela reale ridotta**

- Reintegra nel posto di lavoro
- Risarcimento del danno (non superiore a 12 mensilità, ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, dedotto aliunde perceptum e aliunde percipiendum)
- Contributi previdenziali e assistenziali

**Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:**

- Indennità 15 mensilità

**Tutela indennitaria**

- Riassunzione

**Oppure, a discrezione del datore di lavoro, entro 3 giorni:**

- Indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità determinabile dal giudice avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. Il giudice ha inoltre la possibilità di aumentare la misura massima della indennità fino a 10 mensilità in caso di anzianità di servizio superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità in caso di anzianità superiore ai venti anni, se il lavoratore è dipendente da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro

**Licenziamento disciplinare non fondato**

**Regime tutele crescenti presso datori di lavoro con più di 15 dipendenti**

**Art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015**

**Regime tutele crescenti presso datori di lavoro con meno di 15 dipendenti**

**Art. 9, co. 1, D. lgs. n. 23/2015**

<b>Licenziamento disciplinare illegittimo</b>	
<b>Licenziamento disciplinare insussistente</b>	
<b>Tutela indennitaria piena</b> – Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale pari a 2 mensilità (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr) per ogni anno di servizio, di importo non inferiore a 4 e non superiore alle 24 mensilità	<b>Tutela indennitaria ridotta</b> – indennità non soggetta a contribuzione previdenziale pari a 1 mensilità (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr) per ogni anno di servizio, di importo non inferiore a 2 e non superiore alle 6 mensilità



## Capitolo 4 Il licenziamento economico



Il licenziamento individuale che non integra le ragioni giustificative inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento<sup>(40)</sup>, non è sanzionato con la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, ma con un indennizzo economico crescente in relazione all'anzianità di servizio.

Il giudice se accerta che nel caso di specie non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, deve dichiarare estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale<sup>(41)</sup>.

La misura dell'indennità è predeterminata dall'art. 3, co. 1, del d.lgs. n. 23/2015, ed è pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità. Per le piccole imprese che occupano fino a 15 dipendenti, è previsto un indennizzo di importo inferiore, pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di

<sup>(40)</sup> Così secondo la definizione di M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, V ed., 517, dove si fa riferimento alla definizione di giustificato motivo oggettivo prevista all'art. 3 della l. n. 604/1966.

<sup>(41)</sup> Si precisa che, la reintegrazione deve essere riconosciuta nel caso in cui il lavoratore riesca a dimostrare che il motivo oggettivo non esiste e il licenziamento è stato comminato per un ragione discriminatoria o è nullo in presenza delle ipotesi previste dalla legge.

#### 4. Il licenziamento economico

2 e un massimo di 6 mensilità. Scompare così la discrezionalità del giudice nella determinazione dell'ammontare dell'indennizzo nei confronti dei lavoratori ai quali si applica il regime delle tutele crescenti.

Si rammenta che, nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è più necessario il ricorso alla conciliazione preventiva prevista dall'art. 7 della l. n. 604/1966.

### Licenziamento economico illegittimo (tutele a confronto)

#### Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

##### Regime tutele crescenti

##### Art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015

– Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità

##### Art. 18, co. 5, l. n. 300/1970

– Indennità tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

##### Manifesta insussistenza del fatto

##### Art. 18, co. 7, l. n. 300/1970

– Reintegra posto di lavoro  
– Risarcimento del danno (indennità non inferiore a 12 mensilità dedotto *aliunde perceptum*)  
– Contributi previdenziali e assistenziali

##### Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:

– Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione

**Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti**

**Regime tutele crescenti**

**Art. 9, co. 1, d.lgs. n. 23/2015**

- Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità

**Art. 8, l. n. 604/1966**

- Riassunzione

**Oppure, a discrezione del datore di lavoro, entro 3 giorni:**

- Indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità determinabile dal giudice avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. Il giudice ha inoltre la possibilità di aumentare la misura massima della indennità fino a 10 mensilità in caso di anzianità di servizio superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità in caso di anzianità superiore ai venti anni, se il lavoratore è dipendente da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro



## Capitolo 5

### Vizi formali e procedurali



Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali è disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. n. 23/2015 in cui si prevede che, il giudice, accertato il vizio, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità.

La sanzione ha un importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, non assoggettata a contribuzione previdenziale. Per le imprese che non integrano i requisiti dimensionali previsti all'art. 18, co. 8-9, della l. n. 300/1970, l'indennità ha un importo pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo di fine rapporto per ogni anno di servizio compresa tra un minimo di 1 mensilità e un massimo di 6 mensilità.

Si precisa che, per vizio formale si intende il licenziamento intimato in violazione del requisito di motivazione previsto dall'art. 2, co. 2, della l. n. 604/1966, secondo cui la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. Tra i vizi procedurali si ricomprende, invece, il licenziamento intimato in violazione della procedura disciplinare prevista dall'art. 7, della l. n. 300/1970 che regola l'esercizio del potere disciplinare datoriale. In sintesi, il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo previamente sentito.

La misura dell'indennità per i lavoratori ai quali si applica il contratto a tutele crescenti e la relativa disciplina, è predeterminata secondo una maggiorazione progressiva in relazione alla crescente anzianità di servizio che prescinde dalla valutazione del giudice in merito alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro. Solo nel caso in cui il giudice accerti, sulla base della domanda del lavoratore che il licenziamento è ingiustificato, nullo o discriminatorio deve riconoscere le maggiori tutele previste per le relative fattispecie<sup>(42)</sup>.

La previsione dell'art. 4 del d.lgs. n. 23/2015, che dispone un indennizzo ridotto in caso di violazione della procedura di cui all'art. 7, della l. n. 300/1970, pare applicabile quando la contestazione risulta priva di adeguata specificità o posta in violazione delle prescrizioni procedurali<sup>(43)</sup>. La sanzione della reintegrazione, invece, risulta applicabile nel caso in cui il licenziamento disciplinare non sia preceduto da alcuna contestazione dell'addebito<sup>(44)</sup>.

<sup>(42)</sup> Nel caso in cui, oltre ai vizi formali e procedurali vengano accertati vizi sostanziali, l'indennità per il licenziamento viziato è assorbita dalle altre indennità previste nel caso in cui il licenziamento sia riconosciuto discriminatorio, nullo, inefficace o ingiustificato o fondato su un fatto materiale insussistente.

<sup>(43)</sup> In tal caso, potrebbe configurarsi un'ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato provata in via documentale, in quanto non risulterebbe contestato il presunto inadempimento del lavoratore, così M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs act*, cit. Secondo F. Toffoletto, R. De Luca Tamajo, *et Al.*, *Le novità del Jobs Act*, cit., 32, la violazione dei requisiti motivazionali e procedurali prevista dall'art. 18, co. 6, della l. n. 300/1970, così come riscritto dalla riforma Fornero, in due anni d'applicazione ha visto derivare automaticamente l'illegittimità del licenziamento dall'inadempimento dell'obbligo di specifica motivazione, con applicazione delle relative tutele.

<sup>(44)</sup> Secondo M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs act*, cit., la violazione dei principi di tempestività e immediatezza potrebbe essere considerata violazione che da luogo ad una sanzione indennitaria piena e il riferimento ai principi di correttezza e buona fede, aiuterebbe a distinguere il vizio procedurale da quello sostanziale.

<b>Vizi formali e procedurali (tutele a confronto)</b>	
<b>Datori di lavoro con più di 15 dipendenti</b>	
<p><b>Regime tutele crescenti</b>  <b>Art. 4, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <p>– Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità</p>	<p><b>Tutela obbligatoria</b>  <b>Art. 18, co. 6, l. n. 300/1970</b></p> <p>– Indennità tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro</p>
<b>Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti</b>	
<p><b>Regime tutele crescenti</b>  <b>Art. 4, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <p>– Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 e un massimo di 6 mensilità</p>	<p>In assenza di normativa specifica la giurisprudenza ritiene che il licenziamento inefficace per motivi di forma non produce effetti sulla continuità del rapporto e determina il diritto alla riammissione in servizio, oltre all'obbligo di risarcire il danno, commisurato alle retribuzioni non percepite (- aliunde perceptum) (Cass. 27 luglio 1999, n. 508)</p>



## Capitolo 6

### L'offerta di conciliazione



L'offerta di conciliazione costituisce una novità introdotta dalla riforma al fine di ridurre il contenzioso giudiziale in materia di licenziamenti soggetti alla disciplina del contratto a tutele crescenti<sup>(45)</sup>.

L'art. 6, del d.lgs. n. 23/2015, prevede la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore un importo di ammontare pari ad 1 mensilità della retribuzione di riferimento del calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. Per le piccole imprese l'ammontare è ridotto, è pari a mezza mensilità del calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio che non può essere inferiore ad 1 mensilità e non può superare le 6 mensilità.

La convenienza economica per il lavoratore del nuovo strumento risiede nel fatto che l'importo non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale<sup>(46)</sup>. Per il lavoratore, i tempi, i rischi e i costi,

---

<sup>(45)</sup> Secondo F. Pasquini, *Jobs act e conciliazione: pochi, maledetti e subito...ma non per tutti*, in F. Carinci, M. Tiraboschi, *I decreti attuativi del Jobs act, prima lettura e interpretazione*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2015, n. 45, 81, nonostante il pregio di apparire semplice e veloce, la nuova conciliazione è per molti aspetti inadeguata in quanto «la monetizzazione delle tutele non rappresenta quasi mai la migliore soluzione (o almeno l'unica possibile)», in considerazione dei profondi cambiamenti del mondo del lavoro.

<sup>(46)</sup> Secondo A. Rota Porta, *Il Jobs act premia la conciliazione*, in *Il Sole 24 Ore*, 1° giugno 2015, 23.

potrebbero rappresentare un deterrente all'impugnazione giudiziale del licenziamento, anche se l'importo massimo in sede di conciliazione è inferiore all'indennizzo che potrebbe essere riconosciuto in caso di giudizio.

Il nuovo strumento conciliativo è esperibile da parte di tutte le aziende, indipendentemente dal numero di dipendenti e per tutti i licenziamenti, sia economici sia disciplinari, con esclusione dei lavoratori che non rientrano nel campo d'applicazione del contratto a tutele crescenti.

L'offerta conciliativa facoltativa del datore di lavoro<sup>(47)</sup>, deve essere proposta al lavoratore entro il termine di 60 giorni dal licenziamento e formalizzata nelle c.d. sedi protette mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. Rientrano in tale categoria le Direzioni territoriali del lavoro, le sedi di conciliazione previste dai contratti collettivi e le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003.

In tali sedi le parti possono conciliare anche su altre questioni attinenti al rapporto del lavoro con la previsione dell'erogazione di ulteriori somme, le quali però saranno soggette al regime fiscale ordinario.

Il datore di lavoro è tenuto ad inviare nei successivi 65 giorni dalla cessazione del rapporto una comunicazione telematica che informi la competente Direzione territoriale per il lavoro dell'esito della conciliazione<sup>(48)</sup>.

L'accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugna-

<sup>(47)</sup> L'abolizione del tentativo di conciliazione obbligatorio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo presso aziende di dimensioni maggiori, crea un'ulteriore differenziazione delle procedure tra lavoratori assunti prima o dopo l'entrata in vigore del decreto così secondo, F. Toffoletto, R. De Luca Tamajo, *et Al.*, *Le novità del Jobs Act*, cit., 44. Per M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs act*, cit., in una prospettiva di semplificazione ed omogeneizzazione l'utilizzo, sarebbe auspicabile un'applicazione generalizzata della conciliazione, anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.

<sup>(48)</sup> La nota direttoriale del Ministero del lavoro 27 maggio 2015, n. 2788, prevede il monitoraggio della misura conciliativa. Al fine di consentire la verifica delle offerte è stata istituita, oltre alla normale comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto un'ulteriore comunicazione da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicato l'esito della conciliazione. Come chiarito nella nota, a partire dal 1° giugno 2015, i datori di lavoro devono comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione attraverso un'applicazione denominata "UNILAV\_Conciliazione" disponibile nel portale Cliclavoro. La mancata trasmissione della comunicazione è punita con una sanzione amministrativa con ammontare di importo variabile da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

zione anche se già proposta. Il lavoratore in tal modo, non pregiudica il diritto a ricevere il trattamento NASpl, in quanto l'accettazione non si configura come risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ma come disoccupazione involontaria verificatasi per atto del datore di lavoro<sup>(49)</sup>.

Si ricorda che per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti, non si applica il tentativo di conciliazione obbligatorio presso la competente Direzione territoriale per il lavoro, introdotto dalla riforma Fornero in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

<b>Offerta di conciliazione</b>	
<p><b>Datori di lavoro con più di 15 dipendenti</b>  <b>Art. 6, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <p>– Datore di lavoro offre, entro 60 giorni dal licenziamento presso le sedi protette, assegno circolare di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, che non costituisce reddito delle persone fisiche ed esente da contribuzione previdenziale</p>	<p><b>Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti</b>  <b>Art. 9, co. 1, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <p>– Datore di lavoro offre, entro 60 giorni dal licenziamento presso le sedi protette, assegno circolare di importo pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità, che non costituisce reddito delle persone fisiche ed esente da contribuzione previdenziale</p>

<sup>(49)</sup> Per un approfondimento in tema di trattamento NASpl, si veda S. Spattini, *NASpl: la nuova prestazione di disoccupazione*, in *Boll. ADAPT*, 18 maggio 2015, n. 19.



Capitolo 7  
Il contratto a tempo indeterminato  
nelle organizzazioni di tendenza



## *7. Il contratto a tempo indeterminato nelle organizzazioni di tendenza*

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica anche alle piccole imprese e alle organizzazioni di tendenza. Infatti l'art. 9, co. 2, del d.lgs. n. 23/2015, estende l'applicazione del contratto a tutele crescenti anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 alle dipendenze di datori di lavoro non imprenditori che svolgono attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione o culto, senza fine di lucro.



## Capitolo 8

### I licenziamenti collettivi



Il d.lgs. n. 23/2015 è intervenuto anche in materia di licenziamenti collettivi afferenti a lavoratori che ricadono nell'ambito d'applicazione del contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti.

Rientrano in tale ipotesi i licenziamenti determinati da difficoltà oggettive dell'impresa che occupa più di 15 dipendenti, causate da una riduzione, trasformazione, o cessazione d'attività che renda necessaria una riduzione di personale pari ad almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni.

La novità della riforma sui licenziamenti collettivi che maggiormente rileva, consiste nell'eliminazione della tutela reintegratoria in caso di violazione dei criteri di scelta, fattispecie assimilata ad un violazione procedurale e tutelata tramite il pagamento dell'indennità<sup>(50)</sup>.

In particolare, l'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015 stabilisce che il licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta è sanzionato con la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno, secondo quanto previsto dall'art. 2, del d.lgs. n. 23/2015 che disciplina i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

---

<sup>(50)</sup> Si ricorda che l'art. 3, co. 1, del D.lgs. n. 23/2015, prevede 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. L'art. 2, prevede la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità commisurata all'anzianità di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità, non soggetta a contribuzione.

La violazione delle procedure richiamate dall'art. 4, co. 12 e in violazione dei criteri di scelta previsti all'art. 5, co. 1, della l. n. 223/1991 comporta l'applicazione della tutela indennitaria di cui all'art. 3, co. 1, del medesimo decreto che disciplina i casi di licenziamento ingiustificato.

Rimane invariato il panorama normativo per i lavoratori ai quali non si applica il contratto di lavoro a tutele crescenti. Tale duplicazione delle previsioni e pluralità di procedure applicabili in caso di licenziamento collettivo, potrebbe rappresentare un ulteriore elemento di complessità e di dualismo tra vecchi e nuovi assunti.

<b>Licenziamento collettivo (tutele a confronto)</b>	
<b>Vizio di forma scritta</b>	
<p><b>Regime tutele crescenti</b>  <b>Art. 2, co. 1-3, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reintegra posto di lavoro</li> <li>– Risarcimento del danno (indennità non inferiore a 5 mensilità dedotto aliunde perceptum)</li> <li>– Contributi previdenziali e assistenziali</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione</li> </ul>	<p><b>Art. 18, co. 1-2, l. n. 300/1970</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reintegra nel posto di lavoro</li> <li>– Risarcimento del danno (non inferiore a 5 mensilità dedotto aliunde perceptum)</li> <li>– Contributi previdenziali e assistenziali</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione</li> </ul>
<b>Violazione procedura per la dichiarazione di mobilità art. 4, l. n. 223/1991</b>	
<p><b>Regime tutele crescenti</b>  <b>Art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a 2</li> </ul>	<p><b>Art. 18, co. 5, l. n. 300/1970</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indennità tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima</li> </ul>

<b>Violazione procedura per la dichiarazione di mobilità art. 4, I. n. 223/1991</b>	
mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità	retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti
<b>Violazione criteri di scelta art. 5, co. 1, I. n. 223/1991</b>	
<b>Regime tutele crescenti</b> <b>Art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015</b> – Indennità non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità	<b>Art. 18, co. 3-4, I. n. 300/1970</b> – Reintegra nel posto di lavoro – Risarcimento del danno (non superiore a 12 mensilità dedotto aliunde perceptum e aliunde percipiendum) – Contributi previdenziali e assistenziali  <b>Oppure entro 30 giorni il lavoratore può chiedere:</b>  – Indennità 15 mensilità non assoggettata a contribuzione



## Capitolo 9

### Regole processuali



I licenziamenti comminati nei confronti di lavoratori ai quali si applicano le previsioni normative del contratto di lavoro a tutele crescenti non sono soggetti al c.d. rito Fornero, ovvero alle disposizioni di cui all'art. 1, co. 48-68, della l. n. 92/2012, ma al rito del lavoro ordinario disciplinato dagli artt. 414 c.p.c. e seguenti.

Il rito Fornero è un procedimento speciale che riguarda tutti i licenziamenti illegittimi effettuati a partire dal 18 luglio 2012 ai quali si applicano le sanzioni previste dall'art. 18 della l. n. 300/1970, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. È finalizzato ad accelerare i tempi del processo e si caratterizza per l'articolazione del giudizio di primo grado in due fasi, una prima fase a cognizione sommaria, che prevede un'istruttoria semplificata senza formalità non essenziali al contraddittorio e una seconda fase di opposizione, afferente allo stesso grado di giudizio a cognizione piena.

Tale rito costituisce disciplina vigente per i lavoratori ai quali non si applica il d.lgs. n. 23/2015, nonostante i problemi interpretativi e pratici sorti in seguito alla prime applicazioni<sup>(51)</sup>.

---

<sup>(51)</sup> Secondo R. Del Punta, *Il primo intervento della Cassazione sul nuovo (eppur già vecchio) art. 18*, in *RIDL* 2015, n. 2, 32-39, il rito Fornero ha determinato una drastica riduzione della durata dei processi di licenziamento. In tal senso anche, F. Martelloni, *Nuovo art. 18: la Cassazione getta un ponte tra riforma Fornero e Jobs act*, in *RIDL*, 2015, n. 2, 39-43, il quale evidenzia come, a prescindere dai molti problemi applicativi che ha dato luogo il c.d. rito Fornero, «l'istituzione di una corsia processuale privilegiata per i licenziamenti rappresentava una reale priorità del sistema».





**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**