Jobs act. Addio ai co.co.co e collaborazioni e progetto

Stop ai co.co.co. e co.co.pro. dal 2016. Approvati i primi due decreti sul contratto a tutele crescenti e ammortizzatori sociali.

Il Jobs act prende sempre più forma. Nell'attesissimo Consiglio dei ministri di venerdì scorso, il governo ha adottato importanti misure sul fronte lavoro: da una parte, arriva l'ok preliminare sul riordino delle tipologie contrattuali; e dall'altra, l'approvazione in via definitiva dei primi due decreti attuativi sul contratto a tutele crescenti e riforma degli ammortizzatori sociali.

Per quanto concerne le scelte adottate per snellire il mercato del lavoro, il premier Renzi mantiene la promessa di **abolire** gradualmente co.co.co., co.co.pro. e associazioni a progetto. Per quest'anno – quindi – sarà ancora possibile stipulare queste tipologie contrattuali, mentre dopo il 2016 sarà possibile stipularli solo con accordi sindacali.Viene superato anche il **job sharing**.

Confermata anche la durata massima del rapporto acausale nei contratti a tempo determinato, che rimane dunque fissata a 36 mesi.

Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10%).

Sul fronte **lavoro accessorio** verrà elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e verrà introdotta la tracciabilità con tecnologia sms come per il lavoro a chiamata.

Mentre per quanto riguarda l'**apprendistato** Si punta a semplificare quello di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) riducendone anche i costi per le imprese che vi fanno ricorso, nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.

Contratto a tutele crescenti – Nuove regole per chi assume dal 1° marzo 2015. Infatti, dopo i pareri favorevoli delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, chi sarà assunto a tempo indeterminato dovrà fare i conti con le nuove norme previste dal "**contratto a tutele crescenti**". Cosa significa? In poche parole, rende i licenziamenti più flessibili. Difatti, le imprese che assumeranno personale con questo nuovo strumento potranno licenziare più facilmente, poiché dovranno pagare solo un'indennità economica fissa, crescente con l'anzianità di servizio.

La causa di tutto ciò risiede nella revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che, come si è ampiamente parlato nei mesi scorsi, sarà applicabile solo in caso di licenziamento discriminatorio o disciplinare "insussistente".

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.
Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata. In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità.

Con l’accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

Non bisogna dimenticare che tale istituto è stato reso particolarmente appetibile dall’ultima manovra Finanziaria, che ha stabilito uno sgravio contributivo del 100% (della durata di 36 mesi) per le assunzioni decorrenti dal 1° gennaio – 31 dicembre 2015. Non è una novità, infatti, che il governo intende rendere il contratto a tempo indeterminato lo strumento principe per innalzare i dati occupazionali.

Per i **licenziamenti collettivi** il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell’indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

Qualora il licenziamento collettivo sia intimato senza l’osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

Il decreto prevede altresì la possibilità di **demansionare il lavoratore**.

Riforma ammortizzatori sociali – Come accennato in precedenza, arriva l’ok definitivo anche per i nuovi ammortizzatori sociali. Dal 1° maggio, infatti, entrerà in vigore l’assegno di disoccupazione universale. In particolare, stiamo parlando della **NASPI** che, rispetto all’ASpI, avrà una durata maggioreVale per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015 e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l’impiego e che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi. La base retributiva della Naspi sono gli ultimi 4 anni di impiego (anche non continuativo) rapportati alle settimane contributive e moltiplicati per il coefficiente

4.33.
La durata della prestazione è pari ad un numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro.
L’ammontare dell’indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro. Dopo i primi 4 mesi di pagamento, la Naspi viene ridotta del 3% al mese e la durata prevista è di un numero di settimane pari alla metà di quelle contributive degli ultimi 4 anni di lavoro.
L’erogazione della Naspi è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

Viene introdotto in via sperimentale, per quest’anno, l’**Asdi**, assegno di disoccupazione che verrà riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. La durata dell’assegno, che sarà pari al 75% dell’indennità Naspi, è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specificamente costituito.

Altro ammortizzatore sociale che vedrà luce nei prossimi mesi è la **Dis-Coll**, ossia l’indennità di disoccupazione per i collaboratori che hanno almeno 3 mesi di versamenti contributi e avrà una durata pari alla metà dei mesi di versamento e potrà arrivare a un massimo di sei mesi.
Il suo importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione.

FONTE: fiscal-focus.info