



in evidenza

“I NUOVI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO”

“RAGGIUNTO L’ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL STUDI PROFESSIONALI - CONFPROFESSIONI”

il Ministero risponde !

La Naspi può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori licenziati per motivi disciplinari? Nonché di quei lavoratori che hanno accettato la conciliazione agevolata?

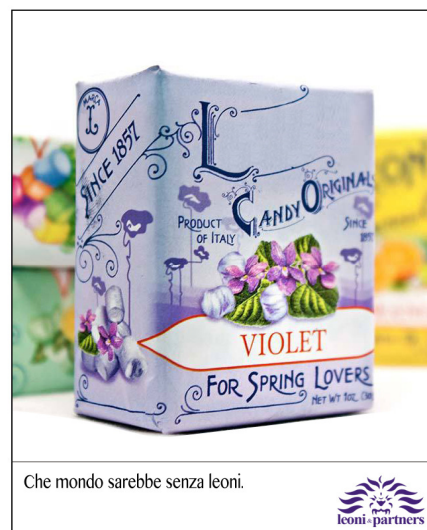
l'analisi

La NASPI, la DIS-COLL e la ASDI

dalla giurisprudenza

Licenziamento – Mancato superamento del periodo di prova. Cass. Sez. Lavoro, 4
Marzo 2015, n.4347

ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.





In evidenza



Raggiunto l'Accordo per il rinnovo del CCNL Studi Professionali

Pag. 3

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sul Bonus bebè

Pag. 5

Regione Lombardia: incentivi per l'assunzione di persone con disabilità

Pag. 6

Il Ministero risponde



La Naspi può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori licenziati per motivi disciplinari? Nonché di quei lavoratori che hanno accettato la conciliazione agevolata?

Pag. 10

Dalla giurisprudenza



Pag. 12

L'analisi



I nuovi strumenti di sostegno al reddito

Pag. 13



in evidenza

Raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL degli Studi Professionali

Lo scorso 17 aprile è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi professionali (aderenti a Confprofessioni) e delle strutture che svolgono attività professionali. Il contratto decorrerà dal 1° aprile 2015 al 31 marzo 2018.

Qui di seguito le principali novità:

1. **Apprendistato**

L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere è ammessa purché il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (se ha in forza meno di 50 dipendenti) o il 50% (per le strutture con più di 50 dipendenti) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nel corso dei 18 mesi precedenti.

In tale computo non rientrano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, e i contratti risolti durante il periodo di prova.

2. **Lavoro a tempo determinato**

Sono stati introdotti i seguenti limiti all'assunzione con contratto a tempo determinato (la cui base di calcolo è il numero dei lavoratori a tempo indeterminato esistente al momento dell'attivazione dei contratti a termine):

- 3 contratti nelle strutture fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- Il 50%, arrotondato al numero intero superiore, degli assunti a tempo indeterminato nelle strutture da 6 a 15 dipendenti;
- Il 30%, arrotondato al numero intero superiore, degli assunti a tempo indeterminato nelle strutture con più di 15 dipendenti.

I suddetti limiti non si applicano: qualora ci si trovi nella fase di avvio di nuova attività, per i primi 18 mesi; per ragioni di carattere sostitutivo; con lavoratori di età superiore a 55 anni.

3. **Contratto di reimpiego**

In via sperimentale, e per la vigenza del rinnovo contrattuale, è stato introdotto uno speciale contratto di assunzione a tempo indeterminato per i soggetti aventi più di 50 anni di età, nonché gli



inoccupati o disoccupati di lunga durata.

La retribuzione prevista sarà di due livelli inferiori, rispetto a quello di inquadramento, per i primi 18 mesi, e di un livello per l'anno successivo.

Il contratto di reimpiego non è applicabile al 5° livello.

4. Maternità

È stata introdotta la possibilità di fruire del congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) ad ore.

5. Enti bilaterali

Il contributo complessivo per gli enti bilaterali (Cadiprof ed Ebipro) è elevato da 19,00 € a 22,00 € per 12 mensilità (di cui sempre 2,00 € a carico del lavoratore).

Il contributo sarà così suddiviso:

- € 15,00 a Cadiprof;
- € 7,00 (€ 5,00 a carico dello studio e € 2,00 a carico lavoratore) e Ebipro.

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto sul bonus bebè

6. Minimi tabellari

I nuovi minimi tabellari da aprile 2015 sono i seguenti:

LIVELLI					
	01-04-2015	01-01-2016	01-09-2016	01-03-2017	01-09-2017
Q	2.034,50	2.055,68	2.076,85	2.105,08	2.133,31
1	1.800,41	1.819,14	1.837,88	1.862,86	1.887,84
2	1.568,21	1.584,53	1.500,85	1.622,61	1.644,37
3	1.454,59	1.469,73	1.484,86	1.505,05	1.525,23
3	1.441,37	1.456,37	1.471,37	1.491,37	1.511,37
4	1.397,74	1.412,28	1.426,83	1.446,22	1.465,62
4	1.347,66	1.361,69	1.375,71	1.394,41	1.413,11
5	1.254,21	1.267,26	1.280,32	1.297,72	1.315,12

7. Lavoro a chiamata

Introdotta la possibilità di accedere al lavoro a chiamata nei periodi di particolare intensità lavorativa, quali, ad esempio, i periodi in cui debbono essere effettuate le dichiarazioni annuali nell'area professionale economica e amministrativa.



Nello scorso mese di aprile è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 83/2015) il D.P.C.M. del 27 febbraio 2015 che disciplina le modalità per usufruire dell'assegno corrisposto in caso di nascita o adozione di un figlio nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017.

La misura dell'assegno è fissata in un importo annuo pari a € 960 per ciascun figlio. Per i nuclei familiari in possesso di un ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) non superiore a 25.000 € annui. Le famiglie che, invece, hanno un ISEE pari a 7.000 € annui, l'importo dell'assegno aumenta a 1.920 €.

L'assegno, corrisposto dall'Inps con cadenza mensile, è concesso a decorrere dal giorno di nascita del figlio, o d'ingresso in casa a seguito dell'adozione, e fino al compimento del terzo anno di età, o fino al terzo anno dal giorno di entrata in casa del bambino adottato.

La domanda per ricevere l'assegno deve essere presentata, telematicamente all'Inps, dal giorno della nascita, o dell'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, ed entro e non oltre i 90 giorni dal verificarsi dell'evento. Poiché il D.P.C.M. è stato pubblicato

successivamente al periodo di applicazione del bonus, nella fase iniziale i 90 giorni verranno calcolati dalla data di entrata in vigore del Decreto stesso.



Regione Lombardia: incentivi per le assunzioni di persone con disabilità

La Regione Lombardia, al fine di promuovere l'inserimento, ed il reinserimento, occupazionale delle persone con disabilità, e allo scopo di ridurre i rischi di emarginazione, esclusione sociale e precariato, attraverso una specifica misura di aiuto all'occupazione, ha approvato l'avviso *"Dote Impresa – Incentivi all'assunzione di persone con disabilità"*.

Destinatari dell'intervento sono tutte le persone con disabilità, di età compresa tra i 16 e i 64 anni, purché residenti o domiciliati in Lombardia e in possesso del verbale di invalidità civile rilasciato dagli enti competenti. In particolare, i destinatari sono:

- Persone con disabilità, disoccupate o inoccupate ed iscritte negli elenchi del Collocamento Mirato Disabili della Lombardia alla data della sottoscrizione del rapporto di lavoro, aventi una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- Giovani fra i 16 ed i 29 anni compiuti, che abbiano conseguito un titolo di

studio d non oltre 12 mesi dalla sottoscrizione del rapporto di lavoro, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Sono ammesse all'incentivo esclusivamente le seguenti tipologie:

- Le assunzioni con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, avvenute successivamente alla data di pubblicazione dell'avviso (20 aprile 2015);
- Le assunzioni con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, avvenute antecedentemente alla data di pubblicazione dell'avviso ma dopo il 1° gennaio 2014, ancora attive presso lo stesso datore di lavoro alla data del 31 agosto 2015;
- Le prestazioni lavorative in regime di somministrazione.

Sono, invece, esclusi dall'incentivo i seguenti rapporti di lavoro:

- Lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto;
- Lavoro accessorio od occasionale;
- Lavoro autonomo dello spettacolo;



- Attività o lavoro socialmente utile;
- Contratto di agenzia;
- Associazione in partecipazione;
- Lavoro intermittente o a chiamata.

L'incentivo consiste in una quota versata a favore dell'impresa, che assume (o utilizza una persona in regime di somministrazione) una persona con disabilità, a titolo di *una tantum*. L'incentivo è graduato in relazione alla percentuale d'invalidità ed alla tipologia, e durata, del contratto di lavoro.

% di invalidità	Tempo indeterminato	Tempo determinato		
		<u>3 mesi</u>	<u>Da 3 a 6 mesi</u>	<u>Oltre 6 mesi</u>
Tra il 33 e il 67 %	12.000 €	2.500 €	4.500 €	9.500 €
Tra il 68 e il 79 %	15.000 €	3.000 €	6.000 €	11.000 €
Dall'80 al 100 %	16.000 €	4.000 €	7.000 €	12.000 €

Qui di seguito una piccola tabella esemplificativa:

La domanda d'incentivo all'assunzione deve essere presentata esclusivamente attraverso l'apposito sistema informatico "SiAGE" ([www. Siage.regione.lombardia.it](http://www.Siage.regione.lombardia.it)) a partire dalle ore 12.00 del 28 aprile 2015 e non oltre le ore 17.00 del 1° febbraio 2016.



Inps: chiarimenti sulla stabilizzazione del credito d'imposta

L'Inps, attraverso il messaggio n. 2946/2015, è entrata ancora una volta nel merito del credito d'imposta di 80,00 € introdotto dal decreto legge n. 66/2014.

Come noto, il credito era stato, inizialmente, previsto per il solo anno 2014, mentre, invece, con la Legge di Stabilità 2015 (L. n. 190/2014) è stato esteso anche al corrente periodo d'imposta.

I contribuenti aventi diritto alla corresponsione del credito sono i titolari di reddito da lavoro dipendente, o di redditi a questo assimilati, fino a € 26.000. Fino a € 24.000 il credito spetta in misura piena, ovvero è pari a € 960, per tutti i contribuenti che, invece, hanno un reddito da lavoro dipendente compreso fra € 24.000 e € 26.000, il credito spetta in misura ridotta, e viene determinato dal rapporto tra l'importo di 26.000 €, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 €.

Condicio sine qua non per la corresponsione del credito è che i contribuenti abbiano un'imposta lorda,

determinata su tali redditi, di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti. A tal fine non rilevano le detrazioni diverse da quelle da lavoro dipendente.

L'importante novità introdotta da tale circolare Inps, è relativa al fatto che ai fini del calcolo del bonus rileveranno le nuove prestazioni NASpl e DIS-COLL.



Rivalutazione annuale degli importi economici del lavoro accessorio

Come noto, la L. n. 92/2012 ha previsto che il limite fissato per i compensi economici dei prestatori di lavoro accessorio sia rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

L'Istat ha comunicato che la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, nel periodo gennaio – dicembre 2014, è dello 0,20%.

I nuovi importi economici da prendere, dunque, di riferimento per l'anno 2015 sono così determinati:

- Valori netti nel corso di un anno solare:
 - € 5.060 per la totalità dei committenti;
 - € 2.020 in caso di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti;
- Valori lordi nel corso di un anno solare:
 - € 6.746 per la totalità dei committenti;
 - € 2.693 in caso di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti.



il ministero risponde

Domanda:

“La Naspi può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori licenziati per motivi disciplinari? Nonché di quei lavoratori che hanno accettato la conciliazione agevolata?”

Risposta:

“In via preliminare, al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata occorre specificare che “la Nuova Prestazione di Assicurazione per l'Impiego è riconosciuta ai lavoratori che abbiamo perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino una serie congiunta di requisiti”.

L'indennità in argomento oltre ad essere riconosciuta in caso di involontaria perdita dell'occupazione, è altresì concessa nelle ipotesi in cui il lavoratore, ricorrendo una giusta causa, decida di interrompere il rapporto di lavoro e, in tutti i casi in cui in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 – introdotta dall'art. 1 comma 40 della L. n. 92/2012 – le parti addivengano ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Occorre rilevare che, a differenza della disciplina normativa sull'ASpl, in virtù della quale il Legislatore aveva tassativamente indicato le fattispecie per cui non fosse possibile fruire del trattamento indennitario, con il dettato di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015, è stato specificato l'ambito di applicazione “in positivo” per il riconoscimento della nuova prestazione di assicurazione sociale, senza indicare le ipotesi di esclusione. Tanto premesso, appare conforme al dato normativo, specie in ragione della nuova formulazione, considerare le ipotesi di licenziamento disciplinare quale fattispecie della c.d. “disoccupazione involontaria” con conseguente riconoscimento della NASpl.

In proposito, occorre ricordare che questo Ministero ha già avuto modo di chiarire, con interpello n. 29/2013 sulla concessione dell'ASpl, come “non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31 dell'art. 2, L. n. 92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr. INPS circc. n. 140/2012, 142/2012, 44/2013) per



disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare". La nota ministeriale sottolinea, altresì, che il licenziamento disciplinare non possa essere inteso tout court quale forma di "disoccupazione volontaria", in ragione del fatto che la misura sanzionatoria adottata mediante il licenziamento non risulta automatica; infatti, "l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale" (v. Cass. n. 4382/1984) non trascurando, peraltro, l'aspetto dell'impugnabilità del licenziamento stesso che nelle opportune sedi giudiziarie potrebbe essere ritenuto illegittimo. In relazione alla nuova procedura della c.d. offerta di conciliazione "agevolata" introdotta dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, si ritiene altresì possibile riconoscere al lavoratore che accetta l'offerta de qua il trattamento indennitario della NASpl.

La norma da ultimo citata stabilisce, nello specifico, che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di

impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, in una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c., un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Evidentemente l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e comporta, per espressa previsione normativa, esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Ne consegue che, non modificando il titolo della risoluzione del rapporto, tale fattispecie debba intendersi pur sempre quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro. In definitiva, si ritiene possano essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpl sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore



di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015."

dalla giurisprudenza

Licenziamento – Mancato superamento del periodo di prova. Cass.Sez. Lavoro, 4 Marzo 2015, n.4347

La Corte d'Appello di Catanzaro, rigettava l'appello proposto contro la sentenza resa dal Tribunale che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento motivato dal mancato superamento del periodo di prova, condannando la società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dall'illegittimo licenziamento fino alla reintegra.

La Corte rileva:

1. Il recesso tardivo in quanto il lavoratore a quella data aveva già superato il periodo di prova.
2. Nel periodo di prova devono essere conteggiati anche i giorni di riposo in quanto durante tale periodo la mancata prestazione lavorativa inerisce al normale svolgimento del rapporto.

Contro la sentenza il lavoratore propone ricorso in Cassazione.

In riferimento alla durata del periodo di prova il lavoratore contesta l'applicazione errata dell'art. 69 del CCNL applicato

secondo cui, il riferimento è ai giorni di effettivo lavoro prestato.

La Corte d'Appello invece, ritiene di dover far rientrare nel conteggio anche i giorni di riposo settimanale in quanto questi, obbligatori per legge, costituiscono una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e si pongono come condizione necessaria per il recupero delle condizioni psicofisiche del lavoratore.

Tale interpretazione non è fedele al dato letterale. L'interpretazione data dalla Corte territoriale viola le regole dell'art. 1362 c.c..

La giurisprudenza di Cassazione precisa al riguardo che ai fini della ricerca della comune intenzione delle parti, il primo e principale strumento è rappresentato dal senso letterale delle parole con preclusione del ricorso ad altri criteri interpretativi quando la comune volontà delle parti emerga in modo certo ed immediato dalle espressioni usate.

Quest'ultima è riscontrabile anche nel caso in esame.

Il contratto infatti fa chiaro riferimento oltrechè all'effettività della prestazione anche ai giorni come unità temporale di riferimento.

Dalle criticità emerse attraverso il ricorso, deriva la cassazione della sentenza



impugnata e la remissione del caso ad altro giudice al fine di una nuova valutazione in merito al computo dell'effettivo periodo di prova tenuto conto della disciplina collettiva e dei principi in tema di interpretazione del contratto.

l'analisi

I NUOVI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO

Con il D.Lgs. n. 22/2015 sono stati introdotti dei nuovi strumenti di sostegno al reddito per tutti i lavoratori del settore privato che si trovino in stato di disoccupazione involontaria.

L'obiettivo della norma è quello di unificare la disciplina relativa ai trattamenti ordinari e brevi di disoccupazione in modo da ampliarne la tutela previdenziale, e da garantire tutele di maggior durata ai lavoratori con carriere contributive più rilevanti.

Sono state individuate tre diverse prestazioni destinate a tutti i lavoratori del settore privato che abbiano involontariamente perso il posto di lavoro:

1. La Nuova Assicurazione per l'Impiego;
2. L'Indennità di Disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto;
3. L'Assegno di Disoccupazione.

Qui di seguito le principali caratteristiche di ognuno dei suddetti strumenti:

1. La Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

A decorrere dal 1° maggio 2015, la Nuova Assicurazione per l'Impiego sostituisce la vecchia ASpl e la Mini ASpl, strumenti che resteranno comunque in essere per le cessazioni avvenute fino al 30 aprile 2015.

I requisiti che il lavoratore deve necessariamente possedere per poter accedere alla prestazione previdenziale NASpl sono:

- Essere in stato di disoccupazione involontaria;
- Avere 13 settimane di anzianità contributiva nell'arco dei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;



- Avere 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione.

Condicio sine qua non per ottenere l'erogazione della NASpl consiste nella partecipazione del soggetto interessato alle iniziative di attivazione lavorativa, o a percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Centri per l'Impiego.

Per poter accedere alla NASpl la domanda deve essere presentata unicamente attraverso il canale telematico, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La prestazione decorrerà dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda, e comunque non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Per ciò che riguarda la misura della prestazione, per determinarla occorre individuare la retribuzione mensile che dovrà essere presa come base di calcolo. Base di calcolo che è data dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, diviso il numero delle settimane di contribuzione e moltiplicato per 4,33. In

tutti i casi in cui, nell'anno 2015, la retribuzione mensile sia pari o inferiore a € 1.195, l'indennità mensile sarà pari al 75% di tale importo. Qualora, invece, la retribuzione sia superiore alla predetta cifra, l'indennità sarà pari al 75% di € 1.195, incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

L'indennità mensile non potrà, in ogni caso, non potrà superare i 1.300 € mensili; si deve, altresì, precisare che dal primo giorno del quarto mese di fruizione l'indennità NASpl subirà una riduzione mensile del 3%.

Relativamente alla durata della prestazione NASpl, questa sarà pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. La durata massima della prestazione potrà essere di 2 anni (è stato già previsto che per tutti gli eventi di disoccupazione, decorrenti dal 1° gennaio 2017, la durata della fruizione della prestazione non potrà eccedere le 78 settimane).

Ai fini del calcolo della durata non debbono essere computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Ai fini del computo



devono essere, invece, essere presi in considerazione i periodi di contribuzione:

- Presenti nel quadriennio precedente;
- Successivi all'ultima prestazione di disoccupazione.

Nel D.Lgs. n. 22/2015 sono state introdotte delle fattispecie, tassativamente elencate, in base alle quali sussiste la compatibilità e la cumulabilità della NASpl con lo svolgimento di un'attività di lavoro subordinato o autonomo. I casi previsti sono:

- Rapporto di lavoro subordinato con il quale si accumula un reddito annuo inferiore a 8.145 €.

In tal caso vi è mantenimento della prestazione a seguito di un'apposita comunicazione all'Inps, entro un mese dall'inizio dell'attività, del reddito annuo previsto.

L'indennità NASpl subirà una diminuzione dell'80% del reddito previsionale comunicato all'Inps.

- Titolarità di almeno due rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale, e conseguente cessazione di un rapporto di lavoro per cause estranee alla volontà del lavoratore.

- Attività di lavoro autonomo con reddito inferiore a 4.800 €.

In tal caso la prestazione è cumulabile con il reddito da lavoro autonomo, con la relativa diminuzione dell'indennità NASpl fino all'80% del reddito previsionale (da comunicare all'Inps, a pena di decadenza, entro un mese dall'inizio dell'attività).

Da ultimo, si deve sottolineare che qualora un soggetto abbia ottenuto il godimento dell'indennità NASpl, questo decadrebbe qualora il soggetto stesso raggiungesse il requisito per il godimento della pensione di vecchiaia o anticipata, oppure l'acquisizione dell'assegno ordinario d'invalidità (a meno che in questo caso non scelga di optare per l'indennità NASpl).

2. Indennità di disoccupazione per i lavoratori co.co.co. e co.co.pro. (DIS-COLL)

La prestazione DIS-COLL, per gli eventi verificatesi durante tutto l'anno 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, e a progetto, iscritti esclusivamente alla Gestione



separata Inps, non pensionati né in possesso di Partita Iva, che abbiano involontariamente perso la propria occupazione.

Per ottenere il riconoscimento dell'indennità i collaboratori devono possedere i seguenti requisiti:

- Siano in stato di disoccupazione;
- Possano far valere, dal 1° gennaio 2014 al momento della cessazione, almeno tre mesi di contribuzione;
- Possano far valere un mese di contribuzione nel 2015.

È stata eliminata la mono-committenza, che era, invece, un requisito essenziale nella vecchia indennità in favore dei collaboratori.

Il valore della DIS-COLL deve essere rapportato al reddito imponibile ai fini previdenziali, relativo ai versamenti effettuati nell'anno di cessazione e nell'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione (o frazione di essi). All'importo in tal modo determinato deve essere applicata la percentuale del 75%. Qualora, invece, il reddito medio mensile dovesse superare i 1.195 €, al 75% del valore di 1.195 € dovrà essere aggiunto il 25% del

differenziale tra il suddetto reddito medio mensile e 1.195 €. In ogni caso, il valore massimo dell'indennità non potrà superare i 1.300 € mensili.

3. Assegno di disoccupazione (ASDI)

L'assegno di disoccupazione è stato introdotto in via sperimentale a decorrere dal 1° maggio al 31 dicembre 2015, ed è destinato ai soggetti che:

- Abbiano già interamente fruito della NASpl;
- Siano ancora alla ricerca di un impiego;
- Si trovino in una situazione economica di bisogno;
- Abbiano aderito ad un progetto personalizzato, redatto appositamente dagli addetti dei Centri per l'Impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, nonché accettazione di adeguate proposte di lavoro.

La durata massima del provvedimento sarà di sei mesi, e il quantum riconosciuto sarà pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini NASpl.



Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Giugno 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Giugno 2015, che qui di seguito si elencano.

METALMECCANICI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
GOMMA PLASTICA (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
CHIMICI FARMACEUTICI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA)	COMMISSIONI PARITETICHE
LATERIZI (PICCOLA INDUSTRIA)	COMMISSIONI PARITETICHE
CARTAI (INDUSTRIA)	DECORRENZA E DURATA
GRAFICI, EDITORIALI (PICCOLA INDUSTRIA)	DECORRENZA E DURATA
TERZIARIO, SERVIZI – UNCI/UCICT	DECORRENZA E DURATA