LEXELLENT	Data: 16 dicembre 2024
Testata: Vanity Fair	Link

VANITY FAIR

LAVORO

Naspi anche per le dimissioni volontarie: cosa significa e quali sono le novità del ddl lavoro

Il disegno di legge in materia di lavoro cambia le regole per le assenze ingiustificate, il periodo di prova e il lavoro stagionale. Si parla però soprattutto dell'indennità dopo le dimissioni

DI REDAZIONE NEWS

16 DICEMBRE 2024

Naspi, letteralmente **Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego,** è una indennità mensile di disoccupazione, istituita dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n.22, che viene erogata su domanda dell'interessato. Perché non si parla d'altro in questi giorni? Perché dal primo gennaio 2015 la norma dovrebbe cambiare. Un emendamento alla manovra economica prevede che i lavoratori che hanno dato dimissioni volontarie da un lavoro a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti abbiano diritto alla Naspi in caso di licenziamento da un nuovo impiego solo se hanno almeno 13 settimane di contribuzione dal nuovo impiego.

Perché questa modifica?

Dal governo spiegano che è una mossa anti furbetti, coloro che passano fra dimissioni e rioccupazioni veloci o intermittenti per avere l'indennità ed evitare alle aziende di pagare il ticket di licenziamento. Spiega la ministra del Lavoro Marina Calderone che l'emendamento da parte dei relatori al Ddl bilancio «**attiene alla situazione in cui c'è un'interruzione di un rapporto di lavoro a seguito di dimissioni volontarie e c'è l'instaurazione di un altro rapporto di brevissima durata, che si conclude con un licenziamento**. Non è certamente un riconoscimento della Naspi a seguito di dimissioni volontarie. Quello sarebbe un aspetto diverso».

Le regole vecchie e nuove

Le regole finora dicevano che per beneficiare della Naspi il lavoratore doveva avere uno stato di disoccupazione involontaria e almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Doveva anche dare la propria immediata disponibilità al lavoro. L'indennità è mensile e viene corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro. **Va avanti per un numero di settimane che deve essere la metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni.**

Con l'emendamento i lavoratori che hanno dato volontariamente le dimissioni da un lavoro a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti hanno diritto alla Naspi in caso di licenziamento da un nuovo impiego solo se hanno almeno 13 settimane di contribuzione dal nuovo impiego. L'indennità non arriva quindi se, nella seconda impresa, non si è lavorato abbastanza a lungo per avere accumulato 13 settimane di contributi. Sarebbero stati molti i casi in cui dopo la perdita del lavoro erano subentrate occupazioni brevi solo per ottenere la Naspi.

Sono escluse, riporta il *Sole 24 Ore*, «le ipotesi di dimissioni per giusta causa, di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione prevista per i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e le ipotesi di dimissioni nel periodo per cui è vietato il licenziamento in base al Testo unico di sostegno alla maternità e paternità».

Ddl Lavoro

Lo scorso 11 dicembre è stato approvato dal Senato il nuovo Disegno di Legge in materia di lavoro. L'obiettivo dichiarato è semplificare le procedure amministrative e aumentare la flessibilità contrattuale. Per i sindacati è un provvedimento che farà crescere la precarietà e legalizzerebbe la pratica delle dimissioni in bianco.

Assenze Ingiustificate

Particolare attenzione è riservata al trattamento delle assenze ingiustificate nei casi in cui il lavoratore vada oltre i termini stabiliti dal contratto collettivo o per più di quindici giorni. In questo caso, **il datore di lavoro comunica la situazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro,** che può verificarne le motivazioni e il rapporto si considera risolto per volontà del lavoratore.

«Questa misura, richiesta con gran forza dai datori di lavoro», spiega l'avvocato Marco Lanzani, partner dello studio legale Ughi e Nunziante, «sarà certamente utile a fronteggiare quella illegittima e ormai troppo diffusa **"prassi" che vedeva alcuni lavoratori assentarsi dal posto di lavoro per lunghi periodi aspettando di essere licenziati** piuttosto che presentare volontariamente le dimissioni, così da poter ottenere il trattamento Naspi di disoccupazione involontaria. Tale comportamento obbligava il datore di lavoro a procedere con un licenziamento e a farsi carico di costi non dovuti e di problemi organizzativi connessi a inaspettate irreperibilità di dipendenti».

«D'ora in avanti, infatti, le **assenze ingiustificate superiori a quindici giorni** (o al diverso limite fissato dai contratti collettivi) determineranno la cessazione del rapporto di lavoro come se si trattasse di dimissioni, senza quindi la necessità di un licenziamento e senza quindi che il lavoratore maturi il diritto alla NASpI», aggiunge l'avv. Andrea Morone, partner dello studio legale DWF Italy.

Immediate le reazioni dei sindacati preoccupati per **il rischio che questo meccanismo di risoluzione del rapporto possa trasformare anche situazioni non volontarie in dimissioni automatiche, penalizzando i lavoratori in condizioni di difficoltà**. «Tale norma», aggiunge l'avvocato Lanzani, «potrebbe, dall'altra parte, portare ad abusi ed essere poi strumentalmente utilizzato come ragione fondante una risoluzione. Sarà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a garanzia dei lavoratori, a dover verificare la veridicità della richiesta del datore dotandosi nel prossimo immediato futuro delle risorse necessarie per procedere a tali verifiche e, in via generale, per gestire tutte le richieste di risoluzione che nei prossimi giorni verranno presentate».

Spiega ancora **Valentina Pepe,** partner dello studio legale Pepe & Associati: «Nessuna differenziazione, ancora, viene effettuata dal provvedimento per le ipotesi di assenza determinata da cause imputabili al datore di lavoro (ad. es mancato pagamento della retribuzione). Si pone, infine, una tematica di coordinamento tra la procedura di comunicazione all'Ispettorato del lavoro e l'apertura di un procedimento disciplinare da parte del datore di lavoro, per non incorrere in decadenze o tardività in base alle previsioni del CCNL applicato».

Lavoro stagionale e apprendistato

Si amplia la definizione di lavoro stagionale: rientrano anche le attività organizzate nei periodi di intensificazione dell'attività lavorativa. Si potrà lavorare sempre durante la cassa integrazione. C'è la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante o di alta formazione e

ricerca.

In tema di flessibilizzazione, poi, il DDL prevede l'allentamento dei vincoli su soglie percentuali, durata e causali per i contratti di somministrazione. Prosegue l'avvocato Pepe, «le nuove disposizioni in tema di somministrazione di lavoro si pongono, insieme all'ampliamento della definizione di "attività stagionale" tra le principali misure in tema di flessibilizzazione del lavoro».

Periodo di prova

Vengono ridefiniti i periodi di prova per i contratti a termine. **Per contratti fino a sei mesi, il periodo di prova varia tra 2 e 15 giorni. Per contratti superiori a sei mesi ma inferiori a dodici, il periodo di prova va da 2 a 30 giorni.** Giulietta Bergamaschi, managing partner e fondatrice dello studio legale Lexellent spiega: «Il legislatore ha inteso introdurre una specifica modalità di calcolo della durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato con termine inferiore a 12 mesi, fermo il criterio astratto della proporzionalità del periodo di prova rispetto alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In particolare, salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova viene fissata in 1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, con durata minima di 2 giorni e durata massima di 15 giorni per i contratti con termine inferiore a 6 mesi e di 30 giorni per i contratti con termine superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi».

Contratti misti

Approvato un emendamento sul contratto ibrido a causa mista. C'è la possibilità di assumere un lavoratore in parte con un contratto dipendente, in parte con un rapporto autonomo a partita Iva. Secondo quanto spiega l'avvocato Andrea Morone sarebbe una novità positiva. «Avvantaggia i lavoratori con contratti misti, ossia quelli che con lo stesso datore di lavoro abbiano **un contratto di lavoro autonomo e uno come dipendenti a tempo parziale** con un orario compreso fra il 40 e il 50 per cento del tempo pieno. D'ora in avanti, infatti, questi lavoratori potranno beneficiare del regime fiscale agevolato introdotto dalla Finanziaria 2015».

Vengono esclusi dal tetto del 30% previsto per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato, rispetto al totale dei contratti stabili, i lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a tempo indeterminato o i lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze.

Smart working

Ci deve essere la comunicazione del datore, in via telematica al ministero del Lavoro, dei lavoratori e della data di inizio e fine del lavoro agile, entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo.

Rateizzazione Debiti Contributivi

A partire dal 1° gennaio 2025, sarà possibile rateizzare i debiti contributivi verso INPS e INAIL fino a un massimo di 60 rate mensili, a condizione che non siano stati affidati agli agenti di riscossione.

Visite Mediche

L'obbligo di visita medica per il rientro al lavoro dopo un'assenza per malattia superiore ai 60 giorni esiste solo se ritenuto necessario dal medico competente.

Tesserini di Riconoscimento

Viene abrogata la norma sugli obblighi di tessere di riconoscimento nei cantieri edili, poiché già disciplinata dal Testo Unico sulla Sicurezza del 2008. Ora è previsto che i datori di lavoro forniscano tessere di riconoscimento a tutti i lavoratori in appalto o subappalto, indipendentemente dalla presenza di un cantiere edile.

Valletta
PR ADVISORY

Rassegna Stampa

LEXELLENT
Your partner in law.