

Disoccupazione, tra NASpI e ASDI le sigle della crisi

Quali novità legislative riguardano l'assegno di disoccupazione?

I consulenti del lavoro hanno prodotto un vero e proprio vademecum per l'utilizzo dei nuovi ammortizzatori sociali, tra cui, la NASpI (la nuova assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce l'ASpI) e l'ASDI (l'assegno di disoccupazione per lavoratori che hanno terminato la NASpI ma si trovano in condizione di bisogno).

Le regole sulla NASpI sono contenute negli articoli da 1 a 14 del decreto. La nuova indennità è prevista dal primo maggio 2015, quindi si applica alle cessazioni dei rapporti di lavoro intervenute a partire dal 30 aprile 2015. È riconosciuta ai lavoratori dipendenti, compresi i contratti di apprendistato, ai soci lavoratori delle cooperative e al personale artistico con rapporto subordinato. I requisiti sono: stato di disoccupazione, 13 settimane di anzianità contributiva nei quattro anni precedenti (indipendentemente dalla retribuzione percepita, quindi senza applicare i minimi contributivi), 30 giornate di lavoro effettivo (anche sommando rapporti di lavoro diversi) nei 12 mesi precedenti.

La NASpI è riconosciuta anche in caso di dimissioni, solo nel caso in cui queste avvengano durante il periodo tutelato dalla maternità (gravidezza e primo anno di vita del figlio) oppure per giusta causa motivata da mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali sul luogo di lavoro, modificazioni peggiorative delle mansioni, mobbing, variazione delle

condizioni di lavoro in seguito a cessione d'azienda, spostamento ad altra sede in mancanza delle compravate ragioni tecniche previste per legge, comportamento ingiurioso del superiore gerarchico.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto all'ASpI se motivata da trasferimento ad altra sede distante più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore oppure raggiungibile in non meno di 80 minuti con i mezzi pubblici, oppure dalla procedura di conciliazione prevista dall'articolo 7 della legge 604/66 (sui licenziamenti individuali).

La domanda va presentata all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (a pena di decadenza), e la prestazione decorre dal giorno successivo (ma non prima dell'ottavo giorno dal termine del rapporto di lavoro). La legge prevede che non ha diritto alla NASpI il disoccupato che non partecipa alle iniziative di attivazione lavorativa e riqualificazione professionale dei centri per l'impiego. Prima erano richiesti requisiti più rigidi, come le due annualità di anzianità assicurativa e le 13 settimane di accredito contributivo negli ultimi 12 mesi (e non sui quattro anni) per l'accesso alla miniASpI. La base di calcolo è rappresentata dall'imponibile previdenziale degli ultimi quattro anni, diviso per le settimane di contri-

buzione e moltiplicato per 4,33.

Se il risultato è sotto i 1195 euro (nel 2015), l'indennità mensile sarà pari al 75% della retribuzione di riferimento. Se invece la cifra è più alta, si somma al 75% il 25% del differenziale fra retribuzione mensile e 1195 euro (fino a un massimale di 1300 euro, più alto dei 1169 euro che erano il massimale ASpI). Si evidenzia che l'indennità subisce una riduzione del 3% al mese dal quarto mese di fruizione (l'ASpI invece scendeva del 15% dopo i primi sei mesi e di un altro 15% dopo i primi 12 mesi). Il nuovo sistema risulta più conveniente nel caso di fruizione per un numero di mensilità inferiore, e invece più gravoso in presenza di una fruizione più duratura.

Poi, l'ASDI è una novità della Riforma ammortizzatori sociali, è in vigore anch'esso dal primo maggio e per il solo 2015, viene riconosciuto a chi, terminata la NASpI, non abbia ancora trovato lavoro e si trovi in situazione di difficoltà (valutata in base all'ISEE, su parametri da individuare ad apposito decreto ministeriale). L'ASDI è pari al 75% dell'ultimo trattamento NASpI per un massimo di sei mensilità. Questo assegno di disoccupazione è prioritariamente riservato a lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni oppure in età vicino al pensionamento.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

RETRIBUZIONI

Come chiedere l'anticipo del Tfr in busta

Come si chiede in pratica l'anticipo del Tfr in busta paga?

La circolare n. 82/2015 dell'INPS esplica come richiedere l'anticipo su TFR secondo quanto stabilito dall'articolo 1, commi 26 e seguenti, della legge 190/2014. Il dipendente deve essere in azienda da almeno sei mesi, requisito che si considera soddisfatto anche nei casi come la cessione d'azienda o di ramo d'azienda, nei quali il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

La quota integrativa della retribuzione (QuIR) che viene anticipata è pari alla quota maturata del TFR al netto della detrazione del datore di lavoro. Quindi, nel caso di lavoratori assunti con misure agevolate, la quota di TFR da anticipare si calcola sulla contribuzione effettivamente versata al netto delle agevolazioni applicate. Per i lavoratori che scelgono di farsi anticipare il TFR che prima versavano a fondi pensione, la QuIR si calcola sull'intera liquidazione maturata, anche se solo una parte era destinata alla previdenza complementare.

Il lavoratore effettua la richiesta di anticipo TFR al datore di lavoro con modulo QuIR approvato con il Dpcm 29/2015 ed il datore di lavoro ne lascia poi una copia al dipendente.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

CONDOMINIO

C'è anche lo stalking tra vicini

Ho sentito che il Tribunale di Genova ha emesso una condanna per stalking condominiale, un fatto mai successo prima: mi spiega meglio?

Si tratta della prima sentenza italiana di condanna per questo reato (4 mesi di reclusione) che è una delle varianti del reato di cui all'articolo 612 bis del codice penale rubricato atti persecutori, secondo la sentenza 20895 del 25 maggio 2011 della Cassazione.

In questo caso il Tribunale di Genova ha condannato due persone per aver procurato angherie e torture psicologiche ad una vicina coppia di neosposi che dopo un certo periodo avevano deciso di abbandonare l'appartamento per timore dei continui soprusi, che avevano alterato di fatto le loro abitudini di vita. Le vessazioni andavano dagli schermi agli insulti, ai rumori oltremodo molesti, alle minacce, fino addirittura ad una denuncia infondata.

Questa pronuncia è una sorta di apri pista destinata ad estendere le condanne per stalking ad un ambito diverso da quello sentimentale-passionale. Si attende di sapere come si pronuncerà la Corte di Appello in un secondo eventuale giudizio.

Giuseppe Colucci
avvocato

LAVORO

Il termine dei contratti sia chiarissimo

Qual è l'ultima pronuncia della giurisprudenza sui contratti a termine e la specificazione della causale?

Nel contratto di lavoro a termine l'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, direttamente (data, evento) o indirettamente dal contesto complessivo dell'atto medesimo. Ed è obbligatoria, in tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, l'indicazione di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo che giustifichino l'apposizione del termine (cfr. Cassazione, sez. lavoro, n. 6941/15 del 7 aprile 2015).

Il legislatore ha stabilito in tal modo un onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale intesa come indicazione sufficientemente dettagliata della causale, perseguendo in tal modo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto. Questa specificazione può risultare anche indirettamente nel contratto di lavoro e da esso per relationem ad altri testi scritti accessibili alle parti.

Giuseppe Colucci
avvocato