



Studio Associato di Consulenza del Lavoro
Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA



Alle Spett.li Ditte Clienti
Loro sedi

CIRCOLARE 019/2012

Oggetto: ASPI e licenziamenti

Con la legge n. 92 del 28 giugno 2012 (riforma Fornero) è stata istituita all'articolo 2 l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) che ha la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

La nuova assicurazione, che sostituisce la preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria, si caratterizza per l'ampliamento della platea dei soggetti tutelati, per l'aumento della misura e della durata delle indennità erogabili agli aventi diritto, nonché per un sistema di finanziamento alimentato da un contributo ordinario nonché da maggiorazione contributive.

L'ASPI erogherà un trattamento di sostegno al reddito in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2013, sostituendo le preesistenti indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali e l'indennità speciale edile nonché, a partire dal 1 gennaio 2017, l'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223/91.

Conseguentemente viene introdotta la mini ASPI che è destinata a sostituire la disoccupazione non agricola con requisiti ridotti.

Nella nuova assicurazione si deve includere i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperativa, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n. 142/2001;
- soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70;
- personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato;
- dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001.

Non rientrano nel campo di applicazione dell'ASPI le seguenti categorie:

- i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni;
- i giornalisti professionisti e pubblicisti (iscritti all'Albo professionale) nonché i praticanti giornalisti, titolari di rapporto di lavoro subordinato regolato dal CCNL giornalistico o che comunque comporti prestazioni riservate alla professione giornalistica ai sensi della legge 3 febbraio 1963, n. 69;
- i religiosi, frati e monache che prestano attività lavorativa in favore degli Ordini e delle Congregazioni di appartenenza, nonché di terzi;
- i sacerdoti secolari che esplicano la loro attività di culto alle dipendenze di privati ed enti non concordatari, nonché i lavoratori subordinati a carattere stagionale di cui al D.lgs. 25.7.1998 n. 286;
- operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa.

Per il finanziamento delle assicurazioni ASPI e mini ASPI la L. 92/2012 prevede tre tipologie di contribuzione:

- ordinario (art. 2, co. 25-27 e co. 36);
- addizionale (art. 2, co. 28-30);
- contributo dovuto in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni (art. 2, co. 31-35).

Il contributo ordinario è pari a 1,61% della retribuzione imponibile (1,31 per disoccupazione involontaria e DS e 0,30 per Fondi interprofessionali) e, ribadendo, dovuto anche per i lavoratori apprendisti.

Il contributo addizionale è pari a 1,40% della retribuzione imponibile e dovuto dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro non a tempo indeterminato: pertanto, in questa ipotesi il contributo ASPI sarà 3,01% (1,61 + 1,40). Il contributo addizionale, però, non sarà dovuto per i lavoratori con contratto a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali, apprendisti nonché lavoratori dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni.

Per incentivare le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro, la legge prevede la restituzione del contributo addizionale per un massimo di sei mensilità se, alla scadenza, i datori di lavoro trasformano il contratto a tempo indeterminato. La restituzione spetta anche nel caso di riassunzione del dipendente a tempo determinato decurtando però una riduzione per i mesi che sono intercorsi tra la scadenza e la stabilizzazione.



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007



Nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, il datore di lavoro è tenuto al versamento "pari al 41% del massimale mensile di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni". In pratica per il 2013 il contributo sarà pari a 483,80 euro, corrispondente al 41% di 1.180,00 euro.

Analogamente alla vigente indennità di disoccupazione ordinaria, i soggetti beneficiari dell'ASPI devono trovarsi in stato di disoccupazione involontaria, e pertanto non compete ai lavoratori dimissionari ed ai lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro per mutuo consenso ad eccezione della risoluzione consensuale concordata davanti alla Direzione territoriale del lavoro e relativa alla nuova procedura di conciliazione obbligatoria propedeutica al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

L'indennità è rapportata alla retribuzione percepita negli ultimi due anni e per ottenere l'importo mensile della retribuzione media occorrerà dividere la somma di tutte le retribuzioni per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicare per 4,33. L'importo di indennità spettante è pari al 75% della retribuzione mensile media, qualora nell'anno 2013, la retribuzione sia pari o inferiore ad una retribuzione di riferimento di € 1.180,00; qualora la retribuzione media sia di importo superiore, occorrerà aggiungere a quest'ultima il 25% della differenza fra la retribuzione media e quella di riferimento. L'importo dell'ASPI è ridotto del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo 12 mesi.

RETRIBUZIONE MENSILE MEDIA	AMMONTARE		
	PRIMI SEI MESI	DAL SETTIMO AL DODICESIMO MESE	DOPO IL TREDICESIMO MESE
FINO A € 1.180,00	75% RETRIBUZIONE MENSILE MEDIA	AMMONTARE INIZIALE ASPI - 15%	AMMONTARE INIZIALE ASPI - 30%
OLTRE € 1.180,00	75% RETRIBUZIONE MENSILE MEDIA + 25% DIFFERENZA FRA RETRIBUZIONE MEDIA E € 1.180,00		

Riportiamo alcuni esempi di calcolo dell'indennità ASPI:

- se la retribuzione è 1.000,00 euro, l'ASPI sarà di 750,00;
- se la retribuzione è 1.100,00 euro, l'ASPI sarà di 825,00;
- se la retribuzione è 1.180,00 euro, l'ASPI sarà di 885,00.

L'importo massimo dell'indennità ASPI è pari all'importo dell'integrazione salariale massimo previsto per la Cassa integrazione guadagni straordinaria (per l'anno 2012: 1.119,32 €).

In relazione agli eventi di disoccupazione che interverranno tra il 01.01.2013 e il 31.12.2015 la durata dell'ASPI sarà pari a quella precisata nella sottostante tabella:

Età	Durata indennità (mesi)		
	2013	2014	2015
Meno di 50 anni	8	8	10
Da 50 a meno di 55 anni	12	12	12
Da 55 anni e oltre	12	14 (*)	16 (*)

(*) nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi 24 mesi

La legge n. 92 ha modificato anche alcuni aspetti relativi ai licenziamenti introducendo l'obbligo di motivazione già in prima fase di intimazione, adempimento che prima della riforma poteva essere attivato su richiesta del lavoratore. In questo modo, da una parte viene velocizzato l'iter da seguire per l'intimazione del licenziamento, dall'altra, con l'introduzione di uno specifico obbligo di conciliazione preventiva al provvedimento di espulsione aziendale (obbligatorio per aziende con più di 15 dipendenti), viene data alle parti un'ulteriore possibilità per individuare una soluzione transattiva che eviti la successiva impugnazione giudiziale del licenziamento e valorizzi le legittime aspettative del lavoratore, facendo in modo che lo stesso possa contare su una somma di denaro appropriata per il tempo necessario a trovare una nuova sistemazione lavorativa. Il termine per l'impugnazione giudiziale del licenziamento viene ridotto a 180 giorni (prima era 270 giorni).





<i>Licenziamenti individuali</i>		
	Prima della riforma	Dopo la riforma
<i>Licenziamenti privi di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari)</i>		
Datore di lavoro con più di 15 dipendenti	Reintegrazione in servizio (o indennità sostitutiva, ma solo a scelta del lavoratore) e risarcimento del danno	A) Nei casi di grave illegittimità commessa dal datore di lavoro (il fatto contestato non sussiste; il dipendente non ha commesso il fatto contestato; violazione delle tipizzazioni fatto/sanzione operate dalla contrattazione collettiva): reintegrazione in servizio (o indennità sostitutiva, ma solo a scelta del lavoratore) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione in servizio, fino a un massimo di 12 mensilità, dedotto automaticamente non solo il c.d. aliunde perceptum, ma anche il c.d. aliunde percipiendum. Il lavoratore conserva la possibilità di rinunciare alla reintegrazione nel posto di lavoro e può optare per un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità esente da contribuzione previdenziale B) Nei casi di minore gravità (ipotesi residuali): condanna al pagamento di un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, esente da contribuzione
Datore di lavoro con meno di 15 dipendenti	Risarcimento compreso tra 2,5 e 6 mensilità	Invariato
<i>Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (licenziamenti c.d. oggettivi o economici)</i>		
Datore di lavoro con più di 15 dipendenti	Reintegrazione in servizio (o indennità sostitutiva, ma solo a scelta del lavoratore) e risarcimento del danno	A) Licenziamento non giustificato: indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, esente da contribuzione previdenziale B) 1) Manifestata infondatezza del motivo economico addotto dal datore di lavoro; 2) Licenziamento comminato a un lavoratore in relazione al suo stato di inidoneità psichica o fisica all'espletamento delle proprie mansioni; 3) Licenziamento intimato prima della scadenza del periodo di comporto in caso di infortunio, malattia o gravidanza: reintegrazione in servizio (o indennità sostitutiva, ma solo a scelta del lavoratore) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione in servizio, dedotto automaticamente l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum, fino a un massimo di 12 mensilità C) Motivo disciplinare o discriminatorio: si applica la relativa fattispecie
Datore di lavoro con meno di 15 dipendenti	Risarcimento compreso tra 2,5 e 6 mensilità	Invariato
<i>Licenziamenti discriminatori (la stessa disciplina si applica anche ai licenziamenti comminati alle lavoratrici nei periodi di interdizione per matrimonio o maternità, nonché ai licenziamenti determinati da motivo illecito o nulli per altre cause)</i>		
Datore di lavoro con più di 15 dipendenti	Reintegrazione in servizio (o indennità sostitutiva, ma solo a scelta del lavoratore) e risarcimento del danno	Invariato: reintegrazione in servizio con risarcimento del danno parametrato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di cinque mensilità (ma con detrazione automatica, anche senza eccezione del datore di lavoro del c.d. aliunde perceptum)
Datore di lavoro con meno di 15 dipendenti	Come per le grandi aziende	Come per le grandi aziende

Gorizia, 24 dicembre 2012

Studio Ass. Peric & Drufovka
info@consulenzelavoro.it



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007