

Jobs act, la riforma entra in vigore. Decreti in Gazzetta ufficiale. Efficacia immediata per i primi due decreti attuativi. Superamento dell'art. 18 e nuovo contratto a tutele crescenti, demansionamento, riordino delle tipologie contrattuali e degli ammortizzatori sociali. Ecco cosa cambia **(Preleva il testo originale)**

Dal 7 marzo entrano in vigore i decreti legislativi 22 e 23 del 4 marzo 2015, ossia il nocciolo duro del Jobs act. I due decreti attuativi che prevedono il nuovo contratto a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali, ma soprattutto il superamento dell'articolo 18 e il demansionamento, sono stati pubblicati in Gazzetta ufficiale (qui il testo originale) e avranno efficacia da subito.

Con il nuovo contratto a tutele crescenti che per gli assunti da oggi in poi sostituisce l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, cambia il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo con l'indennizzo che diventa la regola al posto del reintegro. Anche in caso di licenziamenti collettivi, con un evidente discriminazione tra i nuovi e i vecchi assunti.

Per quanto riguarda i nuovi ammortizzatori sociali, entra in vigore la Naspi, che prende il posto di Aspi e miniAspi, per i disoccupati con almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti e 30 giornate nei 12 mesi precedenti. La Naspi avrà una durata massima di 24 mensilità (18 dal 2017), con un importo massimo di 1.300 euro (dal quarto mese scatta una riduzione del 3% al mese). La condizione posta perché il lavoratore disoccupato possa usufruire di questo ammortizzatore è che questi ricerchi attivamente un'occupazione. Inoltre, per coloro che, dopo aver beneficiato della Naspi, dovessero rimanere ancora disoccupati e in una condizione economica di bisogno, valutata in base all'Isee, il decreto prevede un altro assegno di disoccupazione, l'Asdi, per una durata massima di 6 mesi e per un importo pari al 75% della Naspi.

Tra le novità, l'indennità di disoccupazione per co.co.co. e co.co.pro., che quest'anno è appunto riconosciuta per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto), iscritti in via esclusiva alla gestione separata. L'indennità presuppone tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente la disoccupazione. La durata dell'indennità non può superare i 6 mesi e anche in questo caso è condizionata alla partecipazione ad iniziative di politiche attive.

Altro capitolo la disciplina del contratto di ricollocazione finanziato con 50 milioni nel 2015 e 20 milioni nel 2016: si tratta di uno strumento che riconosce una "dote" individuale spendibile presso i soggetti pubblici o privati accreditati, per ricevere un servizio di assistenza nella ricerca del lavoro. Il voucher potrà essere incassato dai soggetti accreditati solo a risultato occupazionale ottenuto.