



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Dis coll a chi spetta

Autore: Redazione | 23/08/2019



Era nata per dare tutele in caso di perdita del lavoro a chi non ne aveva. In realtà, visto il ristretto campo di applicazione, la dis coll non riesce a risolvere del tutto il problema della tutela dei lavoratori autonomi.

Nel nostro ordinamento esiste una profonda differenza di trattamento tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi o parasubordinati. La quasi totalità delle norme che prevedono delle forme di tutela e di protezione dei lavoratori, infatti, si

applicano solo ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato e ne restano, dunque, esclusi i lavoratori ai quali siano stati proposti contratti diversi, come la collaborazione coordinata e continuativa o il lavoro autonomo a partita Iva.

Per avvicinare le tutele di queste due categorie di lavoratori è stata introdotta una forma di tutela dei collaboratori in caso di perdita del lavoro. Si tratta della **dis coll** ma avendo riguardo **a chi spetta** questa indennità ci si rende subito conto che, seppure costituisca un passo in avanti, questo strumento non risolve completamente il problema.

Molte categorie di lavoratori, infatti, nonostante si trovino in una situazione sostanziale di necessità, al pari dei dipendenti, restano esclusi da questa tutela.

Che cos'è la dis coll?

La Costituzione prevede che lo Stato debba farsi carico di tutelare economicamente il lavoratore in tutti quegli eventi in cui è privato della possibilità di lavorare e di, conseguentemente, procurarsi le risorse necessarie a vivere dignitosamente.

Tra le varie fattispecie in cui il lavoratore ha diritto ad essere aiutato dallo Stato, oltre alle ipotesi di malattia, infortunio, inabilità al lavoro, vecchiaia e maternità, la Costituzione **[1]** prevede anche l'ipotesi della **disoccupazione involontaria**.

Per questo, nel corso del tempo, le leggi hanno introdotto diversi strumenti a tutela del **reddito del lavoratore** in caso di **perdita del lavoro**.

Per molti anni, lo strumento principale è stato rappresentato dall'**indennità di disoccupazione** che, nel 2015, ha ceduto il passo alla **Naspi** (nuova assicurazione per l'impiego).

In ogni caso, questa tutela ha riguardato sempre solamente i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato**. Ne sono rimasti storicamente fuori i **lavoratori autonomi**, parasubordinati, i consulenti, i **titolari di partita Iva**.

Questa diversità di trattamento si è tradotta in una vera e propria ingiustizia. Spesso, infatti, il lavoratore autonomo a partita Iva non è un ricco imprenditore con fatturati da capogiro ma è in tutto e per tutto assimilabile ad un lavoratore

dipendente, con la sola differenza che, anziché ricevere una busta paga mensile, emette una fattura al mese nei confronti del proprio datore di lavoro.

In una simile situazione, gli effetti negativi della perdita del lavoro sono del tutto analoghi tra dipendenti e autonomi. Anzi, a dire il vero, il dipendente quando cessa il lavoro riceve il trattamento di fine rapporto. Emolumento non previsto nel caso dei lavoratori autonomi.

Nel 2015, per la prima volta, la legge **[2]** ha introdotto uno strumento di tutela nei confronti dei lavoratori autonomi o parasubordinati che perdono il lavoro: la **dis coll**, che sta per disoccupazione dei collaboratori.

La dis coll è, quindi, l'indennità mensile di disoccupazione che può essere richiesta da determinate categorie, che vedremo tra poco, di lavoratori autonomi o parasubordinati in caso di perdita involontaria del lavoro.

La misura era stata inizialmente pensata come ipotesi sperimentale per l'anno 2015. Le leggi l'hanno successivamente resa strutturale e parte integrante del nostro sistema di welfare.

A chi spetta la dis coll?

Come abbiamo detto nella premessa, nonostante la dis coll rappresenti senza dubbio un importante passo in avanti, perché estende la tutela in caso di perdita del lavoro a dei soggetti che ne erano precedentemente privi, la sua portata è abbastanza limitata a causa del ristretto campo di applicazione dal quale continuano ad essere escluse numerose tipologie di impiego che pur avrebbero le medesime necessità di protezione sociale.

Infatti, la dis coll si applica a:

- collaboratori assunti con **contratto di collaborazione coordinata e continuativa**;
- collaboratori assunti con **contratto di lavoro a progetto**;
- **assegnisti di ricerca**;
- **dottorandi di ricerca** con borsa.

Al contrario, restano esclusi dalla possibilità di richiedere la dis coll:

- amministratori e sindacalisti;
- titolari di partita Iva;
- collaboratori titolari di pensione;
- revisori di società;
- associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica.

L'esclusione maggiormente discutibile riguarda i titolari di partita Iva. Infatti, spesso, sono le aziende a chiedere al lavoratore di essere inquadrato non come dipendente ma come autonomo, aprendosi una partita Iva ed emettendo mensilmente fattura nei confronti del datore di lavoro.

Sicuramente non tutte le partite Iva hanno bisogno della tutela dis coll. Ma ci sono dei casi in cui il collaboratore a partita Iva è del tutto assimilabile ad un dipendente e dovrebbe, quindi, avere accesso a questa tutela.

Resta inteso che, oltre ad appartenere ad una delle categorie sopra elencate, il soggetto richiedente la dis coll deve:

- aver perso involontariamente il lavoro;
- essere iscritto in via esclusiva alla **gestione separata Inps** dal punto di vista previdenziale.

Dis coll: come si finanzia?

È l'**Istituto nazionale della previdenza sociale** (Inps) ad erogare la dis coll ai beneficiari. Proprio per questo, uno dei requisiti da soddisfare per ottenere questa indennità è l'iscrizione in via esclusiva alla gestione separata Inps dal punto di vista previdenziale.

È evidente che un soggetto che paga i contributi ad un altro sistema di previdenza (si pensi all'Inpgi, cassa di previdenza dei giornalisti, o all'Enasarco, cassa di previdenza degli agenti) non può andare a bussare alle casse dell'Inps se perde il lavoro.

Per rimpinguare il fondo dal quale si attinge per versare mensilmente la dis coll ai beneficiari, è stato previsto, a partire dal 1° luglio 2017, un incremento dell'aliquota contributiva dello 0,51% per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la dis coll.

A quanto ammonta la dis coll?

L'**assegno dis coll** non è molto dissimile dall'assegno Naspi dal punto di vista del quantum della prestazione erogata. Diverso è, invece, il periodo massimo di fruizione che nel caso della dis coll è molto più breve, fermandosi al massimo a sei mesi.

Tornando al quantum dell'assegno, la dis coll viene calcolata usando come parametro di riferimento il **reddito medio mensile** che viene calcolato partendo dal reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dal versamento dei contributi effettuati relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal rapporto di lavoro e all'anno civile precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione o frazione di essi.

Questa divisione porta ad individuare il reddito medio mensile, vale a dire la base di calcolo della dis coll.

La dis coll è pari ad una percentuale di detto reddito medio mensile. In particolare:

- la dis coll è pari al 75% del reddito medio mensile se tale reddito è inferiore a 1.195 euro (per gli anni 2015, 2016 e 2017), rivalutato annualmente in base agli indici Istat;
- la dis coll è pari al 75% dell'importo di 1.195 euro, maggiorato del 25% della differenza tra il reddito medio mensile e 1.195 euro, se il reddito medio mensile è superiore all'importo di 1.195 euro.

Il tetto massimo che il beneficiario della dis coll può percepire è 1.300 euro al mese, rivalutati annualmente sempre in base agli indici Istat.

Uguualmente alla Naspi, anche la dis coll si va progressivamente a ridurre man mano che passano i mesi di fruizione. In particolare, a partire dal 91° giorno (quarto mese di fruizione), l'indennità si riduce ogni mese in misura pari al 3%.

Una riduzione ben più netta, pari all'80% dell'assegno, si verifica quando il beneficiario avvia una nuova attività. In particolare, l'attività avviata dal beneficiario comporta la predetta riduzione se si tratta di:

- attività lavorativa in forma autonoma dalla quale pervenga al beneficiario della dis coll un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore

ad euro 4.800 per lavoro autonomo ed euro 8.000 per lavoro parasubordinato;

- attività di lavoro accessorio dalla quale pervenga al beneficiario della dis coll un compenso superiore a 4.000 euro lordi (3.000 euro netti) per anno civile.

Quando si perde la dis coll?

Nei casi che abbiamo appena visto il beneficiario non **perde la dis coll**, ma subisce solo una decurtazione del relativo assegno.

Al contrario, il beneficiario **decade dalla dis coll** in caso di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività di lavoro autonoma, di impresa individuale o di un'attività parasubordinata, senza effettuare, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività la comunicazione all'Inps;
- rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni;
- titolarità di trattamenti pensionistici diretti;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, a meno che il percettore opti per la dis coll.

Inoltre, come anche avviene per la Naspi, il **beneficiario della dis coll** deve dimostrare di essere attivamente in cerca di una nuova occupazione e per questo decade dalla indennità nei casi di:

- mancata partecipazione, dalla terza convocazione e in assenza di giustificato motivo, alle iniziative e ai laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro;
- mancata partecipazione, dalla seconda convocazione e in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o altre iniziative di politica attiva o di attivazione e in caso di mancata partecipazione allo svolgimento di attività ai fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza;
- mancata presentazione, a partire dalla terza convocazione e in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni o agli appuntamenti previsti per la conferma dello stato di disoccupazione, per la profilazione e la stipula del

patto di servizio personalizzato e per la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;

- mancata accettazione di un'**offerta di lavoro** congrua, come definita dalla legge **[3]**.

Note

[1] Art. 38 Cost. **[2]** Art. 15, D. Lgs. n. 22 del 4.03.2015. **[3]** Art. 25 D. Lgs. 150/2015.