

L'introduzione della Naspi: estensione delle tutele e criticità

Michele Raitano e Claudio Treves

Lo scopo di questo articolo è duplice: descrivere le principali novità stabilite dal decreto di riforma degli ammortizzatori sociali e, soprattutto, verificare, in termini qualitativi e con l'ausilio di alcune simulazioni su come cambiano in seguito alla riforma le tutele potenziali dei lavoratori dipendenti del settore privato, se la sostituzione di Aspi e Mini-Aspi con la Naspi aumenti le tutele a cui i lavoratori dipendenti

avrebbero diritto in caso di licenziamento o se, al contrario, la riforma possa rivelarsi peggiorativa per alcuni lavoratori. A tal fine si guarderà a tutte le dimensioni attraverso cui si concreta uno schema di indennità di disoccupazione, ovvero, i requisiti di accesso, la durata di erogazione delle prestazioni e gli importi previsti come indennità e come contribuzione figurativa a fini pensionistici.

RPS

1. Introduzione

Il decreto legislativo n. 22/2015, attuativo della legge delega sul «Jobs Act», ha, tra le altre cose, ridefinito le caratteristiche del sistema degli ammortizzatori sociali e, a partire dal 1° maggio 2015, ha introdotto la cosiddetta Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego), in sostituzione dell'Aspi e della Mini-Aspi, che erano state introdotte dalla legge 92 del 2012 (la cosiddetta «Riforma Fornero» del mercato del lavoro). Nelle intenzioni del Governo la Naspi dovrebbe finalmente rappresentare quel sistema di garanzie che tuteli in modo adeguato – in termini di durate e di importi delle prestazioni – l'universo dei lavoratori dipendenti. Nel decreto è inoltre prevista un'apposita indennità la Dis-Coll, meno generosa della Naspi, a tutela dei collaboratori parasubordinati, oltre ad un terzo strumento, l'Assegno di disoccupazione (Asdi), pensato come misura soggetta a prova dei mezzi per chi ha esaurito il periodo di concessione della Naspi; l'Asdi è, al momento, di difficile valutazione, a causa della mancata definizione di aspetti cruciali per determinare grado di copertura e platea di possibili beneficiari. Lo scopo di questa articolo è duplice: descrivere le principali novità stabilite dal decreto e, soprattutto, verificare, mediante una serie di simulazioni su un campione di lavoratori dipendenti, se la sostituzione di Aspi e Mini-Aspi con la Naspi aumenti le tutele a cui tali lavoratori

avrebbero diritto in caso di licenziamento o se, al contrario, la riforma possa rivelarsi peggiorativa per alcuni lavoratori.

A tal fine si è fatto uso del dataset Ad-Silc, un campione longitudinale costruito a partire dagli archivi amministrativi dell'Inps, e, mediante una serie di simulazioni sulle dinamiche di carriera, si è simulata la copertura potenziale a cui i lavoratori dipendenti del settore privato (inclusi gli apprendisti) avrebbero diritto in caso di licenziamento, in base allo scenario normativo pre e post Jobs Act (ovvero confrontando le tutele previste da Aspi e Mini-Aspi con quelle garantite dalla Naspi). Di seguito si esamineranno le caratteristiche del nuovo regime in relazione alla situazione precedente e si valuta l'esito del processo di riforma alla luce di due quesiti: 1) il nuovo regime è effettivamente tale da assicurare una tutela universale contro la disoccupazione? 2) quali sono gli effetti sul reddito e sulla condizione previdenziale dei lavoratori interessati?

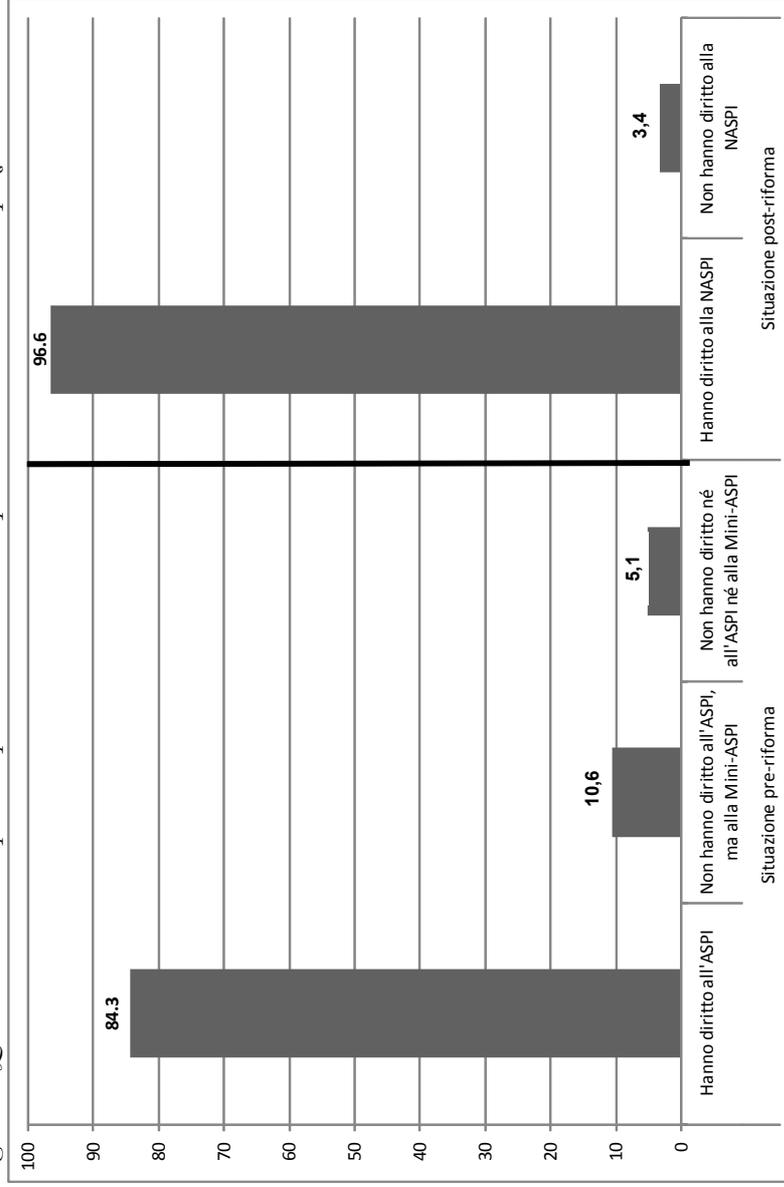
Verranno dapprima descritte – e comparate rispetto agli schemi precedenti – le caratteristiche della Naspi, in termini di requisiti di accesso, durata della copertura, modalità di calcolo della prestazione e décalage di questa nel corso dell'erogazione e copertura previdenziale figurativa offerta, per poi passare a valutare come variano, in seguito all'introduzione della Naspi, le garanzie per i lavoratori dipendenti del settore privato rispetto a ognuna delle dimensioni qui richiamate.

2. I requisiti di accesso

Operando un'importante variazione rispetto alla situazione definita dalla Riforma Fornero, il nuovo regime unifica in un unico istituto (la Nuova assicurazione sociale per l'impiego - Naspi) le due precedenti tutele, ovvero Aspi e Mini-Aspi.

Come noto, per ricevere le indennità di disoccupazione in Italia bisogna soddisfare specifici criteri contributivi. I requisiti precedenti erano pari, per l'Aspi, a 52 settimane contributive nel biennio precedente la disoccupazione e almeno una settimana assicurata almeno due anni prima dell'evento di disoccupazione e, per la Mini-Aspi, a 13 settimane accreditate nei 12 mesi precedenti la disoccupazione. Tali requisiti erano, dunque, particolarmente stringenti nel caso dell'Aspi; e il cosiddetto «requisito biennale» costituiva un chiaro vincolo all'accesso ai benefici a discapito delle generazioni neo-entrate nel mercato del lavoro: un licenziato il 1° gennaio 2015 avrebbe dovuto, ad esempio,

Figura 1 - Quota di lavoratori dipendenti privati che sarebbero coperti dalle indennità di disoccupazione in caso di licenziamento (valori %)



Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

iniziare a lavorare come dipendente prima della fine del 2012 per essere tutelato dall'Aspi.

Rispetto ad entrambi gli schemi, la Naspi allenta in modo consistente i requisiti di accesso: la Naspi è infatti fruibile se nel quadriennio precedente la caduta in disoccupazione del soggetto saranno state accreditate 13 settimane e negli ultimi 12 mesi egli avrà svolto almeno 30 giornate di lavoro (senza peraltro che per queste ultime si debba essere realizzata la retribuzione tale da garantirne l'accredito previdenziale). La nuova normativa determina dunque un indubbio allargamento della platea dei potenziali fruitori della misura, superando il doppio regime preesistente; l'unico elemento che potrà indurre una qualche incertezza sta nella combinazione tra il numero delle settimane da prendere in considerazione, che può estendersi su quattro anni senza dover riscontrare contribuzione in ciascuno degli anni e l'obbligo di 30 giornate negli ultimi 12 mesi antecedenti l'evento di disoccupazione. In termini di accesso alla prestazione per i lavoratori dipendenti la Naspi realizza, dunque, un sicuro avanzamento verso l'universalità dello schema, come confermato dalla quota di lavoratori dipendenti privati occupati in un dato momento che non sarebbero coperti dalle diverse indennità di disoccupazione qualora venissero licenziati (figura 1). Mentre, infatti, il 15,7% dei lavoratori non soddisferebbe i requisiti dell'Aspi e il 5,1% non avrebbe diritto neppure alla Mini-Aspi, solo il 3,4% del nostro campione non riceverebbe un sussidio in caso di licenziamento.

3. *La durata delle prestazioni*

Seguendo il precedente regime della Mini-Aspi e abbandonando invece il criterio seguito per l'Aspi, che differenziava la durata del beneficio secondo l'età del beneficiario, la durata massima della Naspi sarà pari alla metà delle settimane accreditate nei quattro anni precedenti l'evento di disoccupazione; pertanto la Naspi può raggiungere una durata massima del periodo di erogazione pari a 24 mesi, ridotta però a 18 a partire dal 1° gennaio 2017.

La durata massima dell'Aspi era¹, invece, di 10 mesi per i lavoratori under 50 (12 per chi aveva fra 50 e 54 anni e 16 mesi per gli over 54),

¹ La durata segnalata nel testo è riferita all'anno in corso; a regime (2017) la legge 92/12 prevedeva solo due classi di beneficiari, rispettivamente con età inferiore/superiore a 55 anni, con durate rispettivamente di 12 e 18 mesi.

mentre la Mini-Aspi veniva erogata per la metà delle settimane lavorate nei 12 mesi precedenti la disoccupazione (dunque per un massimo di 6 mesi).

Giova ricordare che contestualmente opera la disciplina della legge 92 del 2012 riguardo alla riduzione delle durate dell'indennità di mobilità, la cui cessazione è anch'essa prevista per il 1° gennaio 2017. Pertanto da quella data si realizza, sì, un'unificazione della tutela, ma fondando la durata sull'unico criterio della storia contributiva del lavoratore e, seguendo quanto stabilito dalla riforma del 2012, accorciando le durate, rispetto a quelle previste con l'indennità di mobilità – che si ricordi non era uno strumento universale, dal momento che tutelava solo i lavoratori delle imprese industriali con più di 15 dipendenti e quelli dei servizi commerciali con più di 50 dipendenti, ma veniva erogata con una durata fino ai 36 mesi per gli over 50 (e 48 per chi, fra questi, risiedeva nel Mezzogiorno). A tale proposito, va evidenziato che la riforma del 2012 aveva esteso la generosità degli strumenti rivolti a tutti i lavoratori dipendenti (di ogni settore e dimensione di impresa) – ovvero Aspi e Mini-Aspi che avevano sostituito le precedenti indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti – ma compensandola con la riduzione delle tutele per i lavoratori delle grandi imprese industriali e dei servizi, e in primis per i più anziani, attraverso l'eliminazione graduale dell'indennità di mobilità. Per completezza di informazione, va altresì ricordato che questo significativo accorciamento della durata dell'indennità per i lavoratori più anziani e nelle aree più depresse del paese va di pari passo con un altrettanto significativo allungamento dell'età di pensionamento e un restringimento dei vincoli per il pensionamento anticipato.

Seguendo le disposizioni preesistenti, il periodo di erogazione della Naspi può essere sospeso se il lavoratore accetta un lavoro dipendente di durata pari o inferiore a sei mesi, finiti i quali l'istituto riprende a decorrere per i periodi rimasti. La variazione rispetto al regime precedente è rappresentata dall'introduzione del requisito reddituale relativo al «nuovo lavoro»: se con esso viene superato il limite dell'esenzione fiscale il diritto alla sospensione della Naspi si perde, salvo che, appunto, la durata del rapporto sia inferiore a sei mesi; quando invece il reddito rimane al di sotto dell'esenzione, la Naspi continua ad essere erogata ma subisce una riduzione dell'80% del reddito previsto dalla nuova occupazione.

Va però sottolineato che, diversamente da quanto accadeva con Aspi e Mini-Aspi, dal calcolo della durata massima potenziale di erogazione

RPS

Michele Raitano e Claudio Treves

della Naspi vanno detratte le settimane di sussidio eventualmente già corrisposte nel corso del quadriennio: ad esempio, chi lavorasse continuativamente 6 mesi ogni anno ricevendo un sussidio per i periodi di non lavoro, al termine dei 6 mesi di lavoro del terzo anno di attività avrebbe avuto diritto a 10 mesi di sussidio come Aspi, ma ne potrebbe ricevere solo 3 come Naspi (18 mesi complessivi di lavoro darebbero infatti diritto a 9 mesi di Naspi, di cui però 6 già goduti in precedenza).

Rispetto a questo punto, la riforma presenta, dunque, alcune criticità, soprattutto per chi è impiegato in attività stagionali o comunque ha contratti temporanei ricorrenti; la sottrazione dal computo della durata delle settimane di indennità già ricevute può infatti determinare per tali tipologie di lavoratori sostanziali decurtazioni, o addirittura annullamenti della durata dell'indennità, e, dunque, anche danni reddituali e perdite previdenziali.

Tabella 1- Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati in base alla durata massima potenziale delle indennità di disoccupazione (valori %)

	<i>Pre-riforma (Aspi o Mini-Aspi)</i>	<i>Post-riforma (Naspi)</i>
Non ha diritto al sussidio	5,1	3,7
Non superiore a 3 mesi	5,2	2,0
Da 3 a 6 mesi	5,4	4,1
Da 6 a 9 mesi	0,0	4,8
Da 9 mesi a 1 anno	74,3	4,3
Oltre 1 anno	10,0	81,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

Le nostre simulazioni confermano le variazioni della durata massima potenziale dei benefici che seguono l'introduzione della Naspi, legate, in particolare, alla sostituzione di meccanismi di durata prefissata (come nell'Aspi) con meccanismi in cui la durata è legata alla storia lavorativa precedente, ma evidenziano come per gran parte dei lavoratori la durata massima sia aumentata: oltre l'80% dei dipendenti privati potrebbe infatti ricevere un sussidio di durata potenziale superiore all'anno, laddove nel precedente regime tale tutela era offerta solo al 10% dei lavoratori, ovvero agli over 54 (tabella 1).

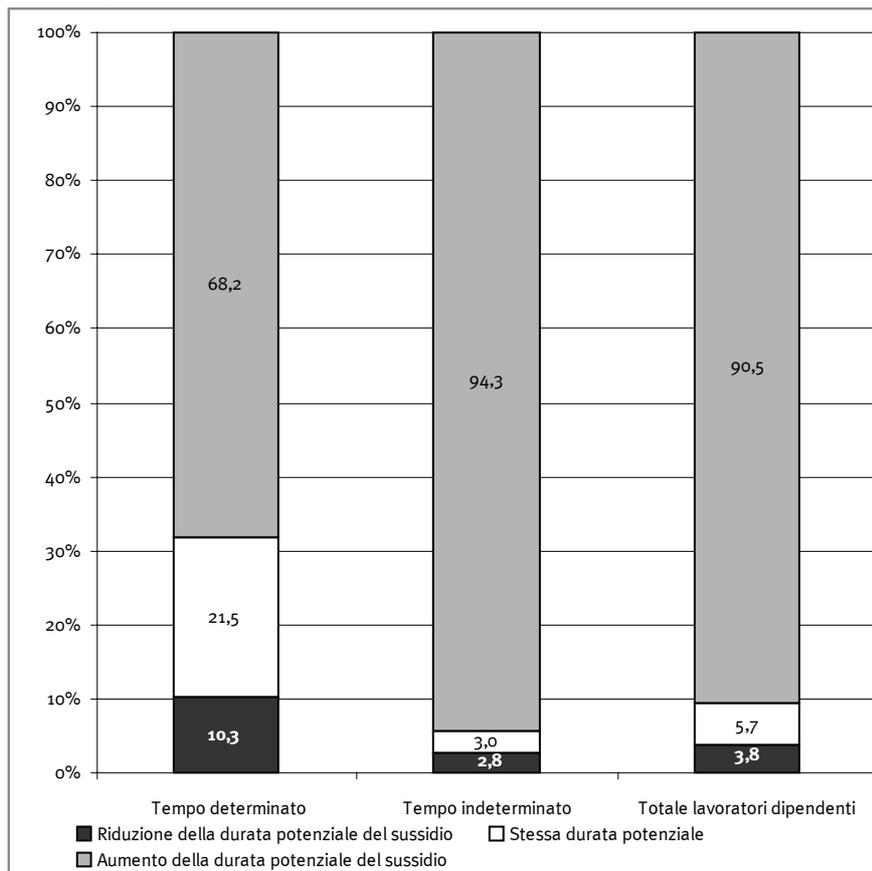
Tuttavia, al di là della diversa base di calcolo dei requisiti (il biennio per l'Aspi, l'anno per la Mini-Aspi, il quadriennio per la Naspi), la possibilità che le nuove norme, apparentemente più generose, comportino una riduzione della durata potenziale dei sussidi è confermata

dalle nostre simulazioni (figura 2), da cui emerge che il periodo massimo potenziale di erogazione del sussidio si ridurrebbe per il 3,8% dei dipendenti privati e, soprattutto, che le nuove norme penalizzerebbero in misura relativamente maggiore proprio i dipendenti a termine, quelli più caratterizzati da carriere frammentate con frequenti entrate e uscite dalla disoccupazione. Il 10,3% dei dipendenti a termine, infatti, a causa della sottrazione dei periodi di sussidio già ricevuto, avrebbero come Naspi un sussidio potenziale di durata inferiore a quello a cui avrebbero avuto diritto in base alla precedente normativa.

RPS

Michele Raitano e Claudio Treves

Figura 2 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati per aumento, diminuzione o costanza della durata potenziale delle indennità in seguito all'introduzione della Naspi (valori %)



Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

4. La modalità di calcolo delle prestazioni

Seguendo le modalità di calcolo previste per l'Aspi, ma adattandole al mutato requisito di accesso, la retribuzione di riferimento alla base della Naspi viene individuata sommando tutti i valori retributivi lordi su cui ci sia stato obbligo di contribuzione nei quattro anni precedenti, dividendoli per le settimane accreditate e moltiplicando il risultato per 4,33 in modo da ottenere la retribuzione «mensilizzata».

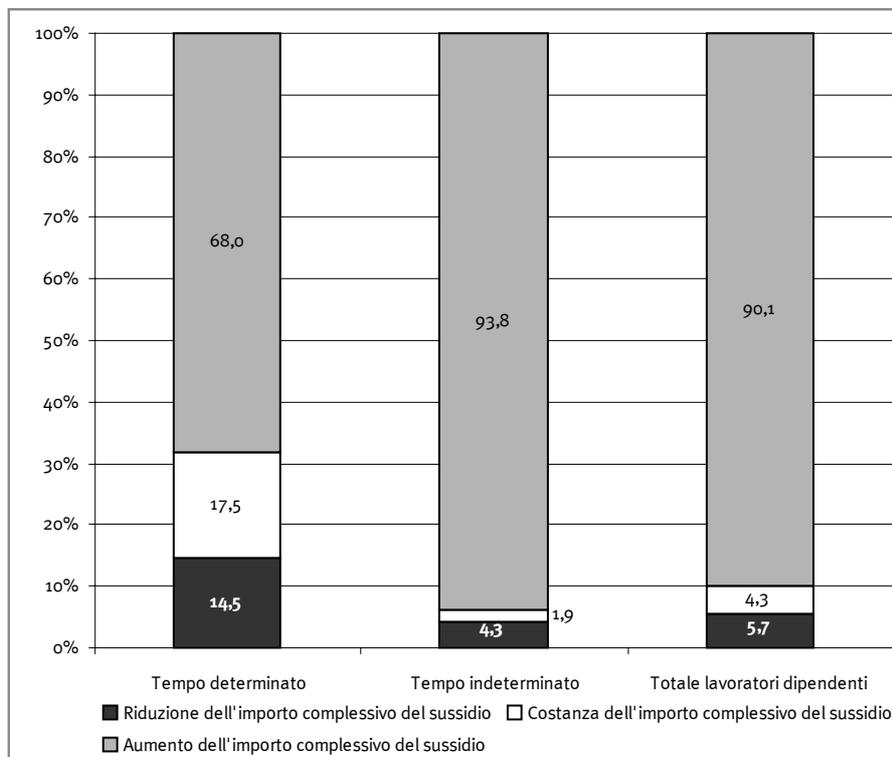
Per le retribuzioni mensilizzate così ottenute che risultino pari o inferiori a 1.195 euro, il valore della Naspi si calcola è pari al 75% della retribuzione mensilizzata. In presenza di retribuzioni di valore superiore si calcola il 25% della differenza fra la retribuzione mensilizzata e 1.195 euro e lo si somma al valore precedentemente ottenuto. In ogni caso, la prestazione mensile ricevuta come Naspi non può eccedere un massimale pari, per il 2015, a 1.300 euro. Gli scaglioni e i massimali utili per il calcolo della Naspi verranno indicizzati annualmente in base all'indice Istat di inflazione delle Famiglie di operai e impiegati (il cosiddetto indice Foi). Sulla Naspi, come peraltro per gli istituti che sostituisce, non opera la trattenuta previdenziale del 5,84% a beneficio della formazione degli apprendisti, che invece grava sulle indennità di mobilità e sulla cassa integrazione.

Le formule di calcolo di Aspi e Mini-Aspi erano analoghe a quelle della Naspi (anche se, anziché il quadriennio, si prendevano a riferimento, rispettivamente biennio e anno precedenti il licenziamento), ma il massimale della prestazione erogabile era inferiore (1.180 euro al mese nel 2014, anziché 1.300).

Tuttavia, mentre l'Aspi rimaneva di importo costante fino al sesto mese di erogazione, per poi diminuire del 15% (e di un altro 15% dal tredicesimo mese per gli over 54), nel decreto n. 22 del 2015 si è stabilito che, a partire dal quarto mese di erogazione, l'importo della Naspi si riduca *ogni mese* del 3%. Nulla assicura, dunque, che in termini di prestazioni complessivamente ricevute la Naspi sia più generosa dell'Aspi. Per verificare ciò abbiamo pertanto calcolato, dapprima, quanti degli attuali dipendenti subiscono una riduzione dell'importo potenziale che riceverebbero in base alla durata massima del sussidio (figura 3), rilevando che il 5,7% dei lavoratori subirebbe una perdita potenziale, e tale perdita sarebbe – ancora una volta – più diffusa fra i dipendenti con contratto a tempo determinato, fra i quali il 14,5% vedrebbe decurtato l'importo complessivo potenziale che riceverebbero laddove ricevessero il sussidio per il periodo di durata massima.

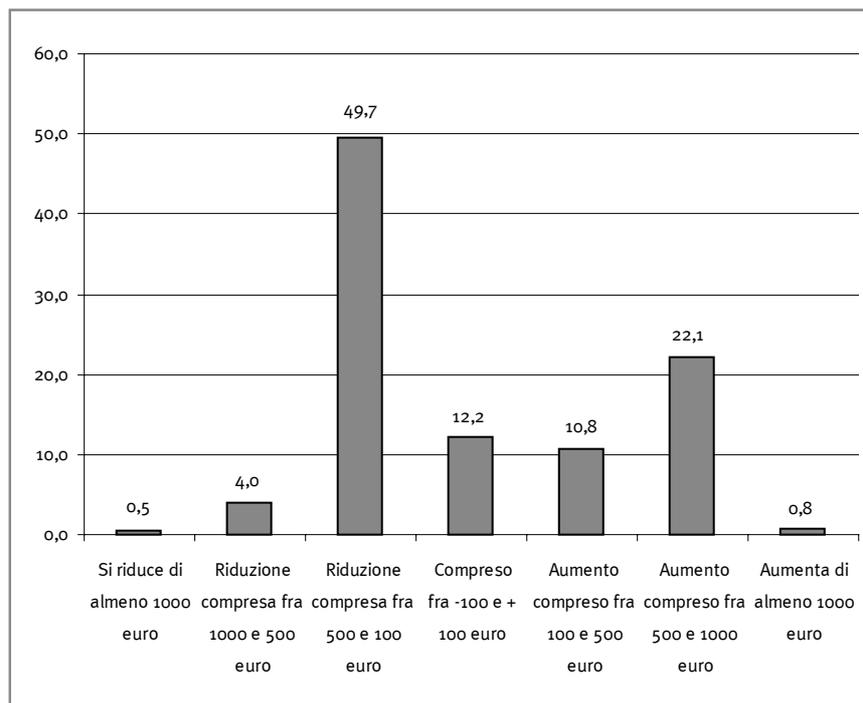
Successivamente, per depurare il dato dall'influenza della durata potenziale del sussidio che è variato nel passaggio alla Naspi e valutare esclusivamente le modifiche della formula di calcolo, si è definito quanto riceverebbero, qualora la disoccupazione durasse esattamente 6 mesi, i lavoratori del nostro campione e si è misurata la differenza fra l'importo complessivo che si sarebbe ricevuto nei 6 mesi nello scenario pre e post decreto (figura 4). Nonostante l'incremento della prestazione massima, che avvantaggerebbe i lavoratori a salario medio-alto qualora questi dovessero cadere in disoccupazione, le norme sul décalage della prestazione comportano che per oltre metà del campione (54,2%) l'ammontare complessivo di Naspi che si riceverebbe nei 6 mesi di disoccupazione si rivelerebbe inferiore a quello che sarebbe stato pagato in base alle vecchie norme.

Figura 3 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati per aumento, diminuzione o costanza dell'importo complessivo potenziale delle indennità dopo l'introduzione della Naspi (valori %)



Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

Figura 4 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati in base alla differenza fra Naspi e Aspi che si riceverebbe in caso di disoccupazione di 6 mesi di durata (valori %)



Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Sile.

RPS

L'INTRODUZIONE DELLA NASPI: ESTENSIONE DELLE TUTELE E CRITICITÀ

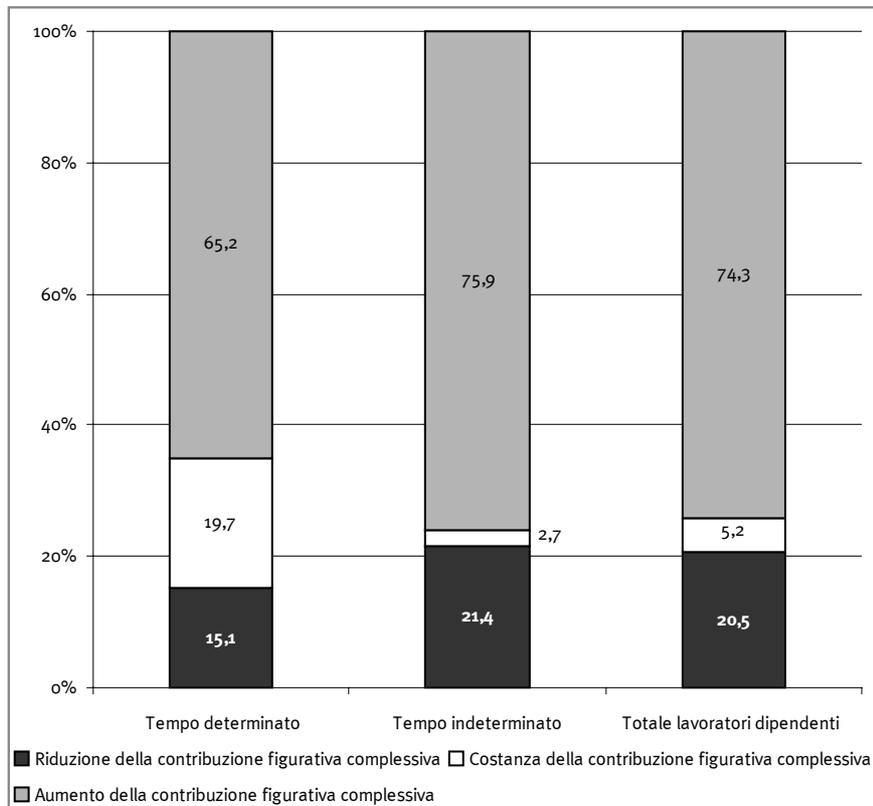
5. La modalità di calcolo della contribuzione figurativa a fini pensionistici

La nuova normativa risulta ancora meno generosa laddove si guardi alla contribuzione figurativa a fini pensionistici che si accumula nel periodo di erogazione del sussidio. Innovando radicalmente rispetto alle regole vigenti in precedenza, la contribuzione figurativa a fini pensionistici per i soggetti in disoccupazione, in seguito alla riforma, viene infatti calcolata sulla retribuzione di provenienza con un'aliquota del 33%, ma stabilendo un tetto massimo alla contribuzione figurativa accreditabile pari a 1,4 volte il valore massimo della Naspi, ossia 1.800 euro lordi (il contributo massimo mensile accumulabile è dunque pari a 592 euro). Le quote di retribuzioni eccedenti tale importo

non danno diritto a contribuzione figurativa, penalizzando così i lavoratori con salario medio-alto che dovessero cadere in disoccupazione. In base alla precedente normativa non era invece previsto alcun massimale alla contribuzione figurativa accumulabile.

La rilevanza della riduzione della copertura figurativa potenziale è confermata anche dai nostri calcoli. In linea con quanto condotto nel paragrafo precedente abbiamo dapprima calcolato la variazione dell'accumulazione massima potenziale negli scenari pre e post riforma (influenzata dunque dalla durata massima potenziale del sussidio), verificando che il 20,5% dei dipendenti privati subirebbe una riduzione della tutela previdenziale durante il periodo di erogazione dei sussidi di disoccupazione (figura 5).

Figura 5 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati per aumento, diminuzione o costanza della contribuzione figurativa complessiva dopo l'introduzione della Naspi (valori %)



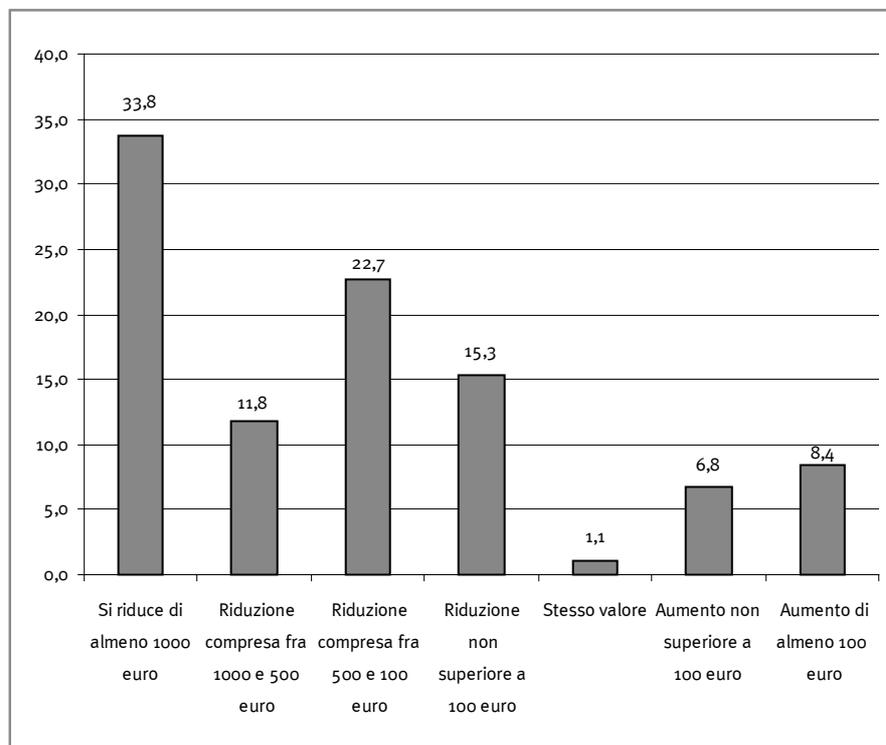
Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

RPS

Michele Raitano e Claudio Treves

Successivamente, abbiamo simulato quanto avrebbero accumulato a fini previdenziali i lavoratori del nostro campione in caso di disoccupazione di 6 mesi di durata in base al precedente e all'attuale scenario normativo (figura 6): da questi calcoli emerge che addirittura l'83,6% del campione accumulerebbe nei 6 mesi una contribuzione figurativa inferiore a quella a cui si sarebbe avuto diritto prima della riforma.

Figura 6 - Distribuzione dei lavoratori dipendenti privati in base alla differenza della contribuzione figurativa che si accumulerebbe in caso di disoccupazione di 6 mesi di durata nel precedente e nell'attuale scenario normativo (valori %)



Fonte: elaborazione a cura degli autori su dati Ad-Silc.

6. La Dis-Coll e l'Asdi

In questo contributo, e nelle simulazioni che lo hanno accompagnato, ci siamo interessati alle indennità di disoccupazione offerte ai lavoratori dipendenti. Va però sottolineato che la riforma ha introdotto per la

prima volta uno strumento di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria a tutela dei collaboratori, siano essi a progetto o coordinati e continuativi².

La misura costituisce un indubbio incremento delle tutele per questa classe di disoccupati, dal momento che essa innova profondamente sia per l'ampliamento della platea che viene determinato – dato che vengono ora tutelate anche alcune forme di lavoro parasubordinato e non più solo il lavoro dipendente – sia per l'istituto in sé, che supera la misura *tantum* introdotta nel 2009 per i soli collaboratori a progetto e che ha dato prova di scarsissima efficacia, vuoi per i vincoli all'accesso che per la modestissima entità del sussidio (previsto, peraltro, in un'unica erogazione).

Tuttavia, la nuova tutela presenta una serie di criticità da sottolineare.

In primo luogo, sul piano della platea, si escludono dalla possibilità di ricevere il beneficio alcune tipologie di parasubordinati iscritti alla Gestione separata Inps, fra i quali gli associati in partecipazione, i dottorandi e gli assegnisti di ricerca, i medici specializzandi, i cedenti i diritti d'autore (oltre che i «parasubordinati forti», ovvero gli amministratori, i sindaci e i revisori).

In secondo luogo, anche per i potenziali beneficiari, i requisiti di accesso alle prestazioni non appaiono semplici da soddisfare. Si richiede infatti l'accredito di tre mensilità alla Gestione separata nell'anno precedente l'evento di disoccupazione, nonché una mensilità accreditata nell'anno in cui si è verificata la perdita di lavoro, o in alternativa una collaborazione da cui si consegua un reddito pari almeno alla metà di quanto necessario per l'accredito mensile. A tale riguardo occorre sottolineare come per questi lavoratori non vige il principio secondo cui l'accredito contributivo è pari alla durata del periodo lavorato, bensì quello per cui una mensilità di contribuzione si raggiunge se il reddito è pari o superiore a quanto previsto per l'accredito mensile per la Gestione commercianti (pari, per il 2014, a poco meno di 1.300 euro al mese). Siccome sono note sia la variabilità dei compensi, che la loro modesta entità, il superamento dei requisiti potrebbe rivelarsi arduo per molti di questi lavoratori. Occorre altresì ricordare che per questi lavoratori non vale il

² La modifica della normativa riferita alla possibilità di stipula di contratti di collaborazioni coordinate e continuative o a progetto è presente negli articoli 47-49 dello «Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la disciplina delle mansioni», in attesa di essere esaminato dalle competenti Commissioni parlamentari al momento di scrivere questo articolo.

principio cosiddetto di «automatismo delle prestazioni» di cui all'articolo 2116 del codice civile, che garantisce al lavoratore l'esigibilità della prestazione anche in assenza di adeguata contribuzione, riservandosi in separata sede l'Istituto l'azione di recupero delle somme evase e di sanzione dell'evasione. Tale importantissimo principio, pur presente nella legge delega, non è poi stato ripreso all'interno del decreto attuativo.

Ciò detto, la modalità di calcolo della Dis-Coll è assimilabile a quella prevista per la Naspi – avendo come riferimento i due anni antecedenti l'evento di disoccupazione con una base di calcolo rappresentata dai mesi su cui vi sia stata contribuzione – mentre la durata della Dis-Coll ha un limite massimo di sei mesi, con un décalage dell'importo del 3% a partire dal quarto mese di erogazione. Va inoltre evidenziato che per i beneficiari della Dis-Coll non è prevista contribuzione figurativa a fini pensionistici.

Infine, per ragioni di completezza, vanno aggiunte alcune brevi annotazioni sul terzo istituto contenuto nel decreto n. 22 del 2015, ovvero l'assegno *means tested* di disoccupazione, detto Asdi. Si tratta di uno strumento dalla scarsissima dotazione economica (appena 200 milioni di euro per gli anni 2015-2016), di dichiarata natura sperimentale con riserva di estensione agli anni successivi al 2015.

L'idea è quella di uno strumento di sostegno al reddito da erogarsi a conclusione del periodo di fruizione della Naspi, con rinvio a decreti ministeriali per la definizione più precisa della platea di potenziali beneficiari e delle soglie attraverso cui far agire la prova dei mezzi. L'importo dovrebbe essere tarato sul 75% del valore ultimo percepito della Naspi, con un livello inferiore di garanzia rappresentato dall'importo dell'assegno sociale. La durata massima stabilita dal decreto è di sei mesi e sono previsti interventi di politica attiva mirati al reinserimento nel mercato del lavoro del percettore dell'Asdi, ma questi principi sono solo accennati nel testo del decreto, in cui si rinvia, però, ad un successivo decreto ministeriale.

Pertanto, il giudizio sulle caratteristiche dell'Asdi non può che essere sospeso, salvo notare l'assoluta pochezza delle risorse stanziare che limitano di per sé le «ambizioni» di fare dell'Asdi l'embrione di politiche di contrasto alla povertà e al contempo di inclusione sociale.

7. Riflessioni conclusive

Alla luce di quanto presentato nei paragrafi precedenti, e sulla scorta delle simulazioni ivi mostrate, si può rispondere alle nostre domande

iniziali, relative all'incremento del grado di universalità degli schemi di tutela contro la disoccupazione e al modo in cui variano, per i lavoratori interessati, le durate e gli importi delle tutele potenziali.

La riforma degli ammortizzatori sociali ha sicuramente ampliato lo spettro di lavoratori interessati alla tutela in caso di disoccupazione, ma non si raggiunge la totalità del mondo del lavoro. E questo pur importante risultato è pesantemente controbilanciato dalle norme sul *décalage* e sulla decurtazione dell'importo in caso di disoccupazione di lungo periodo e sulla durata massima della prestazione in caso di erogazioni precedenti. Tali norme potrebbero infatti penalizzare alcuni gruppi di lavoratori, soprattutto coloro che dovessero cadere frequentemente in disoccupazione. Analogamente, le modifiche delle norme sulla contribuzione figurativa (là dove prevista, considerato che ai collaboratori non si applica) riducono in modo consistente il montante previdenziale potenziale, così arrecando danni alle prospettive pensionistiche di chi dovesse avere frequenti periodi di disoccupazione.

Le simulazioni condotte in questo articolo segnalano, dunque, con chiarezza che il giudizio sui miglioramenti introdotti dalla Naspi rispetto ai precedenti schemi si attenua una volta che si guardi a tutte le caratteristiche di tali schemi, anziché alla sola platea di potenziali beneficiari: un numero non irrilevante di lavoratori riceverebbe infatti, in caso di licenziamento, una tutela inferiore in termini di durate e di entità delle prestazioni e delle contribuzioni figurative. E, in alcuni casi, come sottolineato a proposito della riduzione delle durate per una discreta quota di dipendenti a termine, a essere maggiormente penalizzati sarebbero proprio quei lavoratori che con maggiore probabilità rischiano di incorrere in frequenti periodi di non lavoro.

RPS

Michele Raitano e Claudio Treves