

AMMORTIZZATORI SOCIALI. LE PRINCIPALI NOVITA' DEL JOBS ACT

Dal **24/09/2015** è entrata in vigore la nuova disciplina in materia di ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, contratto di solidarietà) che si applica ai trattamenti richiesti a decorrere dalla predetta data.

DESTINATARI - Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi (a differenza della disciplina precedente) gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Sono esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio.

REQUISITO - Possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

DURATA - Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono **COMPLESSIVAMENTE** superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

AUMENTO CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Aumenta il contributo addizionale che deve essere versato dalle aziende che utilizzano la Cassa: è stata **umentata** sia **la percentuale del contributo**, che cresce in base alla durata della CIG e CIGS, sia **la base imponibile su cui calcolarla**. Il contributo addizionale è dovuto, con la riforma, anche per il contratto di solidarietà.

Di seguito le nuove percentuali applicabili per gli eventi richiesti dal 24/09/2015

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

CIGO

La richiesta di intervento deve essere presentata telematicamente **entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro** (i termini sono più brevi, quindi si prega di avvisare sempre tempestivamente lo Studio).

La domanda deve essere obbligatoriamente corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione e dal numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale.

La durata massima dell'intervento ordinario rimane di 13 settimane continuative, prorogabili, di trimestre in trimestre, fino ad un massimo di 52 settimane.

Raggiunto tale tetto massimo una nuova richiesta può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Nei predetti limiti non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (è ridotto consistentemente il monte ore di cassa integrazione usufruibile).

CIGS

In base alla nuova disciplina, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia determinato da riorganizzazione

aziendale o crisi aziendale.

Viene concessa per cessazione di attività per crisi aziendale solo fino al 31/12/2015.

A partire dal 1/11/2015 la sospensione o la riduzione dell'orario decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

E' inoltre previsto che a partire dal 25/09/2017 non si potrà più avere una sospensione dell'attività lavorativa a zero ore, ma solo nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Relativamente a ciascuna unità produttiva la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

VISITA ISPETTIVA

Nei 3 mesi precedenti l'autorizzazione alla concessione dell'ammortizzatore sociale è prevista la verifica in azienda da parte della DTL.

Se l'effettiva fruizione degli ammortizzatori diverge dal programma presentato dall'azienda, si apre un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame della concessione.

Articolo scaricato da:

<https://www.nucciconsulenza.it/2015/10/ammortizzatori-sociali-le-principali-novitadel-jobs-act/>

© Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro