



Gli ammortizzatori sociali in regime di emergenza

Centro Studi Nazionale ANCL
Webinar, 30 gennaio 2026
Centro Studi Nazionale ANCL

Il programma di giornata

CIGO FIS POLIZZE CATASTROFALI:

1. Tipologie di eventi (quando si può richiedere)
2. Destinatari (chi può richiedere)
3. Esclusioni
4. Documenti necessari per la domanda
5. Su cosa verte la verifica dell'INPS
6. Rischi in caso di documentazione errata o incompleta

Le Polizze Catastrofali

- Dott. Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro
- Componente del Centro Studi Nazionale ANCL
- Componente del Comitato Scientifico ASRI

L'obbligo di stipulare una polizza assicurativa a copertura dei danni causati da calamità naturali ed eventi catastrofici era stato introdotto dalla legge di Bilancio 2024 (Legge n. 213/2023, art. 1, commi 101-111) e disciplinato con il decreto attuativo 30 gennaio 2025, n. 18 del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro delle imprese e del made in Italy (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 48 del 27 febbraio 2025).

L'obbligo riguarda tutte le imprese con sede legale in Italia e le imprese aventi sede legale all'estero con una stabile organizzazione in Italia, tenute all'iscrizione nel Registro delle imprese ai sensi dell'articolo 2188 C.C.

I rischi da assicurare sono:

- a) **alluvione, esondazione, inondazione**: fuoriuscita d'acqua, anche con trasporto ovvero mobilitazione di sedimenti anche ad alta densità, dalle usuali sponde di corsi d'acqua, di bacini naturali o artificiali, dagli argini di corsi naturali e artificiali, da laghi e bacini, anche a carattere temporaneo, da reti di drenaggio artificiale, derivanti da eventi atmosferici naturali;
- b) **sisma**: sommovimento brusco e repentino della crosta terrestre dovuto a cause endogene, purché i beni assicurati si trovino in un'area individuata tra quelle interessate dal sisma nei provvedimenti assunti dalle autorità competenti, localizzati dalla Rete sismica nazionale dell'Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia (INGV) in relazione all'epicentro del sisma”;
- c) **frana**: movimento, scivolamento o distacco rapido di roccia, detrito o terra lungo un versamento o un intero rilievo sotto l'azione della gravità, scoscendimento di terre e rocce anche non derivate da infiltrazioni d'acqua.

Sono considerate come singolo evento le prosecuzioni di tali fenomeni entro le 72 ore dalla prima manifestazione.

Non sono considerati “alluvione/inondazione/esondazione”, e quindi sono esclusi dalla polizza obbligatoria, i seguenti eventi:

- la mareggiata; la marea;
- il maremoto;
- la penetrazione di acqua marina;
- la variazione della falda freatica;
- l'umidità;
- lo stillicidio;
- il trasudamento;
- - l'infiltrazione e l'allagamento dovuto dall'impossibilità del suolo di drenare e/o assorbire
- l'acqua e conseguente accumulo causato da piogge brevi ma di elevatissima intensità (cosiddette “bombe d'acqua”).

Come chiarito da ANIA la **polizza obbligatoria copre esclusivamente i danni materiali e diretti al fabbricato e al contenuto, mentre non sono coperti i danni indiretti** (ad esempio, la business interruption).

Inoltre, come previsto dall'articolo 1, comma 2, del D.M. n. 18/2025 **non sono coperti i danni:**

- conseguenza diretta del comportamento attivo dell'uomo o i danni a terzi provocati dai beni assicurati a seguito di eventi;
- conseguenza diretta o indiretta di atti di conflitti armati, terrorismo, sabotaggio e tumulti;
- relativi a energia nucleare, armi, sostanze radioattive, esplosive chimiche o derivanti da inquinamento o contaminazione.

Sono sempre escluse nella polizza obbligatoria le spese di demolizione e sgombero.

Beni da assicurare

I beni oggetto della copertura assicurativa sono: terreni, fabbricati, impianti e macchinari, attrezzature industriali e commerciali (si tratta delle immobilizzazioni indicate all'articolo 2424, primo comma, sezione Attivo, voce B-II, numeri 1), 2) e 3), del codice civile) a qualsiasi titolo impiegati per l'esercizio dell'attività di impresa.

Inadempimento dell'obbligo e sanzioni

La legge stabilisce che dell'inadempimento dell'obbligo di assicurazione da parte delle imprese si deve tener conto nell'assegnazione di contributi, sovvenzioni o agevolazioni di carattere finanziario a valere su risorse pubbliche, anche con riferimento a quelle previste in occasione di eventi calamitosi e catastrofici.

I premi assicurativi saranno calcolati in misura proporzionale al rischio, tenendo conto della ubicazione del rischio sul territorio e della vulnerabilità dei beni assicurati, sulla base delle serie storiche disponibili, delle mappe di pericolosità o rischio del territorio disponibili e della letteratura scientifica in materia, e adottando, ove applicabili, modelli predittivi che tengono in debita considerazione l'evoluzione nel tempo delle probabilità di accadimento degli eventi e della vulnerabilità dei beni assicurati.

I premi dovranno essere aggiornati periodicamente, anche in considerazione del principio di mutualità, al fine di riflettere l'evoluzione dei valori economici e di conoscenza e modellazione del rischio, tenuto conto dei rischi di antiselezione e degli obiettivi di solvibilità dell'impresa di assicurazione.

- **Obbligo per le imprese:** Tutte le società iscritte al registro delle imprese (tranne il settore agricolo) devono assicurare immobili, impianti, macchinari e attrezzature contro eventi naturali catastrofici.
- **Termini di scadenza:** Le scadenze sono state differenziate per dimensione aziendale: grandi imprese dal 31 marzo 2025, medie imprese da fine 2025, **e piccole/micro imprese con scadenze differite al 2026.**

Entrata in vigore

Dopo una prima proroga prevista dal DL milleproroghe 2025, il decreto-legge 31 marzo 2025, n. 39 ha introdotto uno scaglionamento temporale rispetto al termine entro il quale le imprese hanno l'obbligo di stipulare la polizza cat nat, distinguendo la platea tra piccole, medie e grandi imprese:

Per le grandi imprese (oltre 250 dipendenti) è confermato l'obbligo, già previsto dalla legislazione vigente, di stipulare la polizza entro il 31 marzo 2025. Il decreto ha introdotto, per questa tipologia di imprese, un periodo transitorio di 90 giorni, fino al 30 giugno, per consentire alle aziende prive di contratto di adeguarsi all'obbligo, mantenendo comunque l'accesso a eventuali incentivi o contributi.

Per le medie aziende (da 50 a 250 dipendenti) entro il 30 settembre 2025;

Per tutte le micro e piccole imprese l'obbligo è invece posticipato al 31 dicembre 2025.



Da ultimo, con il DL Milleproroghe 2026 (decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, attualmente in corso di conversione alle Camere), in relazione alla stipula di contratti assicurativi per rischi catastrofali è stato stabilito che:

- **per le imprese della pesca e dell'acquacoltura** il termine è prorogato al 31 marzo 2026 (art. 15, comma 2);
- **per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** (articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287), nonché per le **imprese turistico ricettive**, il termine indicato dal decreto-legge 31 marzo 2025, n. 39 per le piccole e microimprese **è prorogato al 31 marzo 2026** (art. 16, comma 2).

ANALISI DELLA NORMATIVA GENERALE

Art. 1 – 8 D. Lgs.
n. 148/2015

- Dott. Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro
- Componente del Centro Studi Nazionale ANCL
- Componente del Comitato Scientifico ASRI



NORMATIVA e PRASSI DI RIFERIMENTO

- D.LGS. 14 settembre 2015, n. 148
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234
- Decreto Legge 27 gennaio 2022, n. 4
- Circolare MLPS 3 gennaio 2022, n. 1
- Circolare Inps 31 gennaio 2022 n. 16
- Circolare Inps 1 febbraio 2022, n. 18
- Messaggio Inps 8 febbraio 2022, n. 606
- Messaggio Inps 9 febbraio 2022, n. 637
- Circolare MLPS 16 febbraio 2022, n. 3
- Circolare Inps 16 febbraio 2022, n. 26
- Messaggio Inps 16 febbraio 2022, n. 772
- Messaggio Inps 18 febbraio 2022, n. 802
- Messaggio Inps 18 febbraio 2022, n. 816
- Circolare Inps 21 febbraio 2022, n. 29



- Decreto MLPS 25 febbraio 2022, n.33
- Circolare MLPS 18 marzo 2022, n. 6
- Circolare Inps 19 marzo 2022, n. 42
- Messaggio Inps 21 marzo 2022, n. 1282
- Decreto Legge 21 marzo 2022, n. 21
- Messaggio Inps 23 marzo 2022, n. 1320
- Decreto Ministero del Lavoro 31 marzo 2022, n. 67
 - Circolare Inps 30 giugno 2022 n. 76
 - Circolare Inps 10 agosto 2022 n. 97
 - messaggio Inps 1 luglio 2022 n. 2637

- **Circolare Inps 5 ottobre 2022 n. 109**
 - **Circolare Inps 16 gennaio 2023 n. 4**

DISPOSIZIONI GENERALI: beneficiari, misura, durata, riflessi nel rapporto di lavoro

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.LGS. 148/2015
- L. 234/2021 legge di Bilancio 2022

PRINCIPI GENERALI

D.LGS. 148/2015

Gli ammortizzatori sociali, ordinari e speciali, spettano esclusivamente per **fronteggiare situazioni di crisi**, più o meno strutturate, al termine delle quali vi deve essere la ripresa certa di tutti (o quasi) i lavoratori sospesi;

l'integrazione salariale ordinaria e straordinaria, singolarmente e cumulativamente, spetta per un periodo massimo **avendo a riferimento ciascuna unità produttiva aziendale**, trascorso il quale è necessario una ripresa dell'attività lavorativa prima di un possibile nuovo utilizzo;

Estensione degli ammortizzatori sociali a settori e datori di lavoro prima non coperti

Qualora l'azienda non sia in grado di garantire la ripresa dell'attività e del lavoro, non può richiedere gli ammortizzatori in costanza di rapporto ma deve procedere al licenziamento dei lavoratori, per i quali troverà applicazione la NASPI come ammortizzatore universale e che dovrebbero (il condizionale è d'obbligo..) essere supportati dalle politiche attive;

L'ammortizzatore non è gratuito ma ha un prezzo: l'impianto attuale si fonda su un sistema di contribuzione ordinaria, versata mensilmente, e su una contribuzione addizionale, basata su una sorta di "bonus malus" che aumenta all'aumentare del periodo richiesto (salvo determinate eccezioni).

Riduzione dei requisiti di accesso da parte dei lavoratori



LAVORATORI BENEFICIARI

L'Accesso all'integrazione salariale è subordinata al possesso di un
REQUISITO OGGETTIVO e di uno SOGGETTIVO

REQUISITO OGGETTIVO

A decorrere dal 1° gennaio 2022 **sono destinatari di TUTTI i trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.**

SONO ESCLUSI I DIRIGENTI

LAVORATORI BENEFICIARI

PROROGA APPRENDISTATO

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente** all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite .

Al riguardo, l'INPS con messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016 chiarisce che i datori di lavoro sono tenuti a riportare a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruite dall'apprendista durante l'apprendistato professionalizzante.

COMPLETAMENTO DEL PERCORSO FORMATIVO

In caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, **la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, il completamento del percorso formativo** come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81



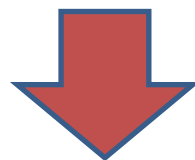
LAVORATORI BENEFICIARI

REQUISITO SOGGETTIVO

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

I beneficiari del trattamento di integrazione salariale devono possedere, **presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento stesso, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.**

L'ANZIANITÀ NON È RICHIESTA



Per le domande relative ai trattamenti ordinari di integrazione salariale ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili (interruzione nella fornitura di energia elettrica, terremoti, ecc.).

LAVORATORI BENEFICIARI

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

CASI PARTICOLARI

Cambio appalto	Trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.	Cambio qualifica del lavoratore
L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.	Conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.	L'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e, pertanto, si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore.

COMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale **non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.**
- Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

ASPETTO SANZIONATORIO

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività.

NB: il decreto semplificazioni Art. 22 ... all'INPS e al datore di lavoro (immediatamente) comunicazione di svolgimento di altra attività lavorativa

OBBLIGHI FORMATIVI PER I LAVORATORI

CHI È SOGGETTO

I lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali per le causali straordinarie (riorganizzazione, crisi, solidarietà), a prescindere dal fondo che eroga i trattamenti (CIGS, Fondi bilaterali o FIS).

FINALITÀ

Mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio

OBBLIGO

Partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali.

SANZIONI

La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla **decurtazione** di una mensilità di trattamento di integrazione salariale **fino alla decadenza** dallo stesso, secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio.



MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MISURA DELL'INTEGRAZIONE

- **80% della retribuzione globale che** sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.
- Il trattamento **si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana**, indipendentemente dal periodo di paga e qualora la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.



MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MISURA DELL'INTEGRAZIONE

- Per i lavoratori con retribuzione fissa periodica, l'integrazione è dovuta ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato e le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate ragguagliando, in ogni caso, ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.
- **l'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione**
- **Imposizione contributiva per il dipendente pari al 5,84%**



MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MISURA E MASSIMALE DELL'INTEGRAZIONE

RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO

La retribuzione di riferimento è composta da tutti gli elementi riconosciuti con continuità ed obbligatorietà e che sono riferiti ad orario di lavoro contrattualmente stabilito nel limite massimo di 40 ore settimanali

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione salariale è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

Pertanto, rientrano nel concetto di retribuzione di riferimento:

- la retribuzione base;
- le voci fisse, compresi i superminimi;
- l'indennità per turno;
- l'indennità di cassa;
- gli scatti di anzianità;
- i ratei di tredicesima e, eventualmente, di quattordicesima mensilità maturati durante il periodo di CIGO.



MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MISURA E MASSIMALE DELL'INTEGRAZIONE

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Relativamente alle competenze ultramensili, **il messaggio INPS n. 11110/2006** precisa che la retribuzione globale integrabile è composta, oltre che dagli emolumenti corrisposti alla fine di ogni periodo di paga, anche da competenze che maturano e vengono erogate con **periodicità non mensile**.

Dette quote sono, tuttavia, da comprendersi nell'importo fissato quale limite massimo cui rapportare il trattamento di integrazione salariale.



MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MISURA DELL'INTEGRAZIONE

MASSIMALE

L'importo del trattamento non può superare **L'IMPORTO MASSIMO STABILITO ANNUALMENTE**, rapportati alle ore di integrazione autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei mensilità aggiuntiva: **Circolare INPS 4/2026**

	Massimale Ordinario	Massimale per intemperie stagionali nell'edilizia e lapidei
Importo lordo	Euro 1.423,69	Euro 1.708,44
Importo netto	Euro 1.340,56	Euro 1.608,66

MISURA DELL'INTEGRAZIONE

TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

IMPONIBILITÀ CONTRIBUTIVA	L'integrazione salariale, in quanto prestazione previdenziale, è esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi. L'eventuale integrazione aziendale è invece interamente assoggettata ai contributi.
IMPONIBILITÀ FISCALE	Le somme corrisposte a titolo di integrazione salariale rientrano nell'imponibile fiscale (circ. Min. fin., 23 dicembre 1997, n. 326/E). L'imposta deve essere determinata con le seguenti modalità: 1. se il pagamento avviene entro l'anno, si applicano le aliquote per scaglioni di reddito in vigore nell'anno di erogazione; 2. nel caso di erogazione per anni precedenti a seguito di tardiva emanazione del decreto di concessione, l'imposta viene determinata con aliquota media (circ. Min. fin., 5 febbraio 1997, n. 23/E), secondo le modalità previste per la tassazione separata degli emolumenti arretrati di anni precedenti.



MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI

MODALITÀ DI EROGAZIONE

- L'impresa paga le integrazioni salariali in busta paga alla fine di ogni periodo paga.
- Conguaglio in busta paga, a pena di decadenza, **entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga** in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.



MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI

PAGAMENTO DIRETTO

Prevista la possibilità da parte dell'Inps di autorizzare il pagamento diretto, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta dell'azienda.

INPS, circ. n. 139 del 1° agosto 2016.

SOLO laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circ. 197/15 da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, **il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale**, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente



UNITÀ PRODUTTIVA

CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA

La normativa in tema di ammortizzatori sociali riprende spesso il concetto di “unità produttiva” come parametro di riferimento per identificare sia i requisiti per l’accesso alle prestazioni, sia il diritto e la misura delle stesse.

In particolare a tale concetto si riferisce:

- **il limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale;**
- **il requisito soggettivo dell’anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni;**
- **il limite temporale massimo di utilizzo della Cigo (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);**
- **l’incremento del contributo addizionale;**



UNITÀ PRODUTTIVA

CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA

CIRCOLARE INPS 197/2015

Quindi l'unità produttiva deve

- essere **funzionalmente autonoma**
- caratterizzata per la sua sostanziale **indipendenza tecnica**: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di **unità produttiva** i **cosiddetti cantieri temporanei di lavoro**, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti



UNITÀ PRODUTTIVA

CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA CIRCOLARE INPS 197/2015

INDICATORI - CARATTERISTICHE:

L'Unità Produttiva deve possedere e devono essere oggetto di autocertificazione:

- AUTONOMIA ORGANIZZATIVA
- IDONEITÀ A REALIZZARE L'INTERO CICLO PRODUTTIVO
- MAESTRANZE ADIBITE IN VIA CONTINUATIVA.

Attenzione

L'Inps con il Messaggio del 31 marzo 2017, n. 1444 ha previsto che **non è più necessario che la stessa sia dotata di autonomia economica - finanziaria**, essendo sufficiente la sussistenza di quella tecnica - funzionale.



DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

DURATA MASSIMA PER UNITÀ PRODUTTIVA

I trattamenti di integrazione salariale sia ordinari che straordinari non possono superare, per ciascuna unità produttiva, **la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**, che si considera a decorrere dal 24 settembre 2015.

Nella quantificazione della durata massima nel quinquennio, i periodi di CIGS con causale Contratto di Solidarietà sono computati la metà fino a 24 mesi e per intero per la parte eccedente: in questo caso la durata massima è di 36 mesi.

EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI

non computano ai fini delle 52 settimane nel biennio mobile ma computano ai fini dei 24 mesi nel quinquennio mobile (Circ. Inps 199 del 15.11.2016)



DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

DURATA MASSIMA PER UNITÀ PRODUTTIVA

IL COMPUTO DEL PERIODO MOBILE

Secondo la circolare Ministero del Lavoro 17/2017:

*“**Per quinquennio mobile si intende** un lasso temporale pari a 5 anni, che viene calcolato **a ritroso a decorrere dall’ultimo giorno di trattamento richiesto** da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi”.*

- Eventuali periodi di solidarietà vengono computati al 50%, i periodi antecedenti al 24 settembre 2015 non devono essere conteggiati ai fini del computo della durata massima complessiva sia per la Cigs che per la Cigo.
- Gli stessi criteri si applicano per la richiesta di Cigo, assumendo in tal caso a riferimento le settimane in luogo dei mesi.

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Cumulo ammortizzatori	Durata massima	Durata massima computabile
12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS	24 mesi	24 mesi
12 mesi di CIGO + 24 mesi di CdS	36 mesi	24 mesi in quanto i primi 12 mesi dei 24 di CdS sono computati al 50%
12 mesi di CIGS + 24 mesi di CdS	36 mesi	24 mesi in quanto i primi 12 mesi dei 24 di CdS sono computati al 50%
36 mesi di CdS	36 mesi	24 in quanto i primi 12 mesi di 36 del CdS sono computati al 50%
6 mesi di CIGO + 12 di CdS	18 mesi	18 mesi Sono possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CdS

IMPRESE INDUSTRIALI E ARTIGIANE DELL'EDILIZIA

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata MAX complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile



COMPUTO LAVORATORI

ART. 2-BIS

Agli effetti di cui al presente decreto, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendersi nel calcolo **tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda**

SI RICORDA CHE AI FINI DEL COMPUTO DELL'ORGANICO

1. LAVORATORI INTERMITTENTI

- sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente alla richiesta di intervento di integrazione salariale;
- non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015; INPS, circ. n. 9/2017).

COMPUTO LAVORATORI

2. TRASFERIMENTO D'AZIENDA

- in presenza di richieste presentate prima che siano trascorsi 6 mesi dal trasferimento di azienda, per l'impresa subentrante il requisito dimensionale deve sussistere nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento (art. 20, c. 4, D.Lgs. n. 148/2015).

3. LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

- non si applica la disposizione sul computo dei lavoratori a termine prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015 (effettiva durata del rapporto nel corso degli ultimi due anni)
- si computano come quelli a tempo indeterminato (Inps, circ. 19 gennaio 2017, n. 9).

COMPUTO LAVORATORI

CIRC. MIN LAVORO 1/2022

- **Nel computo di tale quota minima di dipendenti sono inclusi i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti e, per effetto della riforma, anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.**
- Si chiarisce, con il nuovo comma, che **sono da includersi** nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, **i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015**, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

IL FINANZIAMENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI AVVIENE CON



CONTRIBUTO ORDINARIO

Calcolato sulla retribuzione
imponibile del mese

Differenziato per tipologia di
ammortizzatore sociale



CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Calcolato sulla retribuzione
persa dai lavoratori

Riparametrato alle settimane di
utilizzo dell'integrazione
salariale

Unico per CIGO/CIGS

Differenziato per il solo FIS



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUTO ORDINARIO CIG

A carico delle imprese destinatarie dei trattamenti di integrazione salariale ordinario è dovuto un contributo di finanziamento calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella misura di (art. 13, D.Lgs. n. 148/2015):

Tipo azienda	Aliquota
Aziende industriali fino a 50 dipendenti	1,70%
Aziende industriali con più di 50 dipendenti	2,00%
Operai del settore edile - industria e artigianato	4,70%
Operai del settore lapideo - industria e artigianato	3,30%
Impiegati e quadri del settore edile e lapideo - industria e artigianato (aziende fino a 50 dipendenti)	1,70%
Impiegati e quadri del settore edile e lapideo - industria e artigianato (aziende oltre 50 dipendenti)	2,00%



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUTO ORDINARIO CIGS

A carico delle imprese destinatarie del trattamento straordinario è stabilito un contributo a valere sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella misura di:

CONTRIBUTO ORDINARIO	Carico Azienda	Carico Dipendente
0,90%	0,60%	0,30%

CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUTO ORDINARIO FIS

A carico delle imprese destinatarie del FIS è stabilito un contributo a valere sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella misura di:

datore di lavoro	Aliquota totale	Contributo carico azienda	Contributo carico lavoratore
Fino a 5 dipendenti	0,50%	0,3333%	0,166%
Oltre 5,1	0,80%	0,5333	0,2667

Il contributo ordinario è per 2/3 a carico datore di lavoro e 1/3 a carico lavoratore



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUZIONE ORDINARIA

- Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, lo stesso è determinato con effetto dal **1° gennaio di ogni anno sulla base del n. medio di dipendenti in forza** (compresi lavoratori a domicilio e apprendisti) nell'anno precedente.
- Per le imprese **costituite nel corso dell'anno solare** si fa riferimento al n. medio dei dipendenti alla fine del **primo mese di attività.**
- L'impresa è tenuta a **comunicare all'Inps, CON APPOSITA DICHIARAZIONE**
 - gli **eventi che modifichino la forza lavoro** al fine del computo dell'organico utile a determinare la contribuzione.



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUTO ADDIZIONALE CIGO - CIGS

In tutti i casi di ricorso agli ammortizzatori sociali, per le imprese che presentano domanda di integrazione salariale CIGO E CIGS è stabilito un contributo addizionale BONUS – MALUS, in misura pari a:

Periodo	Contributi
Prime 52 settimane in un quinquennio mobile	9% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile	12% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 104 settimane (fino a 3 anni nel caso del CDS) in un quinquennio mobile	15% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate

CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

BONUS DAL 2025

La legge di bilancio ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro **che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi** successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento **è stabilita una contribuzione aggiuntiva ridotta, in misura pari:**
al 6% 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;
al 9% oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CONTRIBUTO ADDIZIONALE FIS

L'art. 29, c. 8, del D.lgs 148/2015, dispone che **qualora siano previste le prestazioni di assegno di integrazione salariale, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del 4% della retribuzione persa.**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando il rispetto di quanto previsto dal comma 4, **a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda**, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale ai sensi del presente articolo per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 8 **si riduce in misura pari al 40%.**



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

MODALITÀ DI CALCOLO DELLA CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE INPS, Circ. 199 del 15 novembre 2016

BASE IMPONIBILE:

la c.d. «retribuzione persa» ovvero la **RETRIBUZIONE GLOBALE** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro NON PRESTATE.

La **RETRIBUZIONE GLOBALE** – base di calcolo sia dell'importo dell'integrazione salariale sia della misura del contributo addizionale – deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, quali la 13^a e la 14^a mensilità aggiuntiva ed altre, eventuali, gratificazioni annuali e periodiche.

In pratica, si tratta della “retribuzione persa”, esposta nell'elemento *<DifferenzeAccredito>* del flusso UniEmens.



CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

CASI DI ESCLUSIONE DAL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- per gli interventi ordinari concessi per eventi oggettivamente non evitabili
- da parte delle aziende sottoposte a procedura concorsuale, come già disposto dall'articolo 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- da parte delle aziende ammesse all'amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10 ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 come convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1993, n. 236.

CISOA

- Dott. Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro
- Componente del Centro Studi Nazionale ANCL
- Componente del Comitato Scientifico ASRI

INTEGRAZIONE SALARIALE AGRICOLI

La CISOA (Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli) è un ammortizzatore sociale per operai agricoli (OTI/OTD) dipendenti di aziende agricole, che sospendono l'attività per intemperie stagionali (meteo) o altre cause.

Spetta per max 90 giorni/anno, pari all'80% della retribuzione media, richiedibile entro 15 giorni dall'evento.

Nel 2025, per eventi climatici (caldo $>35^{\circ}\text{C}$), è equiparata al lavoro anche per le ore ridotte.

CISOA

INTEGRAZIONE SALARIALE AGRICOLI

Lavoratori interessati

Possono beneficiare del trattamento di integrazione salariale c.d. CISOA, i seguenti **lavoratori agricoli assunti a tempo indeterminato**:

- gli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI);
- gli impiegati;
- i quadri;
- gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante;
- i soci di cooperativa che hanno deciso di instaurare con la stessa (art. 1, c. 3, L. 142/2001) un rapporto di lavoro subordinato e risultano iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.

CISOA

INTEGRAZIONE SALARIALE AGRICOLI

Aziende che possono richiedere la CISOA

In base a quanto chiarito dall'INPS (Circolare Inps 28 marzo 2020, n. 47), le aziende che possono richiedere la CISOA sono le seguenti:

- aziende che svolgono, in forma singola od associata, attività agricola;
- le amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole, oppure eseguono lavori di forestazione. Per tali realtà sono interessati soltanto gli operai che hanno un contratto di diritto privato;
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione di miglioramento fondiario;
- consorzi di bonifica;

CISOA

INTEGRAZIONE SALARIALE AGRICOLI

Aziende che possono richiedere la CISOA

- consorzi di sistemazione montana e rimboschimento riguardanti attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che si occupano della cura e protezione della fauna selvatica e dell'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che si occupano della raccolta dei prodotti agricoli. In questo caso il beneficio è strettamente limitato al personale addetto alla raccolta;
- imprese che si occupano di attività relativa all'acquacoltura, purché i redditi derivanti da tale attività risultino prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.



CISOA

INTEGRAZIONE SALARIALE AGRICOLI

ISTANZA

La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa.**

PERIODI A CAVALLO

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020 sono imputati ai novanta giorni di cui si tratta.

Causali: Intemperie stagionali (es. pioggia, gelo), eventi climatici estremi (es. caldo $>35^{\circ}\text{C}$), mancanza di materia prima.

Durata: Massimo 90 giornate nell'anno solare.

Importo: 80% della retribuzione media giornaliera (netta, con decurtazione del 5,84%).

Procedura: Domanda all'INPS entro 15 giorni dalla sospensione.

Per il 2024-2025, la CISOA per eventi meteo è considerata "neutra" e non conteggiata nel limite dei 90 giorni o come intera giornata lavorativa ai fini della disoccupazione.

Le domande si presentano tramite il portale INPS o intermediari autorizzati.

Le regole principali per il 2026:

1. **Requisiti** dei Lavoratori

Destinatari: Spetta agli Operai Agricoli a Tempo Indeterminato (OTI).

Anzianità: È necessario aver prestato almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'anno solare di riferimento.

Esclusioni: Sono generalmente esclusi gli operai a tempo determinato (OTD), salvo estensioni specifiche per periodi di emergenza climatica.

2. Cause di Intervento

Il trattamento può essere richiesto per:

Intemperie stagionali: Pioggia, neve, gelo o eccessivo calore (superiore a 35°C) che impediscono il lavoro.

Cause di forza maggiore: Eventi improvvisi o provvedimenti della pubblica autorità.

3. Importi e Durata

Misura: L'indennità è pari all'80% della retribuzione giornaliera percepita nel mese precedente la sospensione.

Massimali 2026: L'INPS, con Circolare n. 4 del 28 gennaio 2026, ha aggiornato gli importi massimi erogabili.

Durata massima: Il trattamento può essere concesso per un massimo di 90 giorni all'anno.

4. Presentazione della Domanda

Termine: La domanda va presentata dal datore di lavoro entro 15 giorni dall'inizio dell'evento di sospensione.

Canali: Esclusivamente tramite il Portale INPS - Servizio CISOA.



Misure nella legge di bilancio 2026

INDENNITÀ PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA

Anche per l'anno 2026 si prevede l'erogazione dell'indennità giornaliera onnicomprensiva, pari a 30,00 euro prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio (cd fermo pesca).

La suddetta indennità è riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, ed è incompatibile con altre forme di sostegno al reddito.

Per l'erogazione in oggetto vengono stanziati risorse nel limite di 30 milioni di euro.

30/01/2026

La cassa integrazione ordinaria

- Dott. Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro
- Componente del Centro Studi Nazionale ANCL
- Componente del Comitato Scientifico ASRI

LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA – CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono interessate dalle integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**):

- a) **imprese industriali manifatturiere, di trasporti**, estrattive, di **installazione di impianti**, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- b) **cooperative di produzione e lavoro** che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal **D.P.R. n. 602/1970 (coop. facchinaggio)**
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica.

LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA – CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono **interessate** dalle integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**):

- f. imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
- g. imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- h. imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- i. imprese addette all'armamento ferroviario
- j. imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica
- k. imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini**
- l. imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo
- m. imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione

Tutti gli altri comparti saranno interessati dalla gestione dei fondi di solidarietà (bilaterali, alternativi o residuali)

DURATA MASSIMA

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento di CIGO e quello di CIGS (comprensivo del CDS), non può superare la **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA DI 24 MESI IN UN QUINQUENNIO MOBILE.**

Gli eventi oggettivamente non evitabili:

non computano ai fini delle 52 settimane nel biennio mobile ma computano ai fini dei 24 mesi nel quinquennio mobile (Circ. Inps 197/2015 e 199/2016)

Estensione del limite:

Utilizzando il CDS, il limite complessivo di 24 mesi può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile in quanto la durata del CDS viene computata al 50% per i primi 24 mesi e per intero la parte eccedente.

DURATA MASSIMA



- Durata massima della CIGO pari a **13 settimane continuative**.
- Il periodo può essere **prorogato trimestralmente** fino a un **massimo complessivo di 52 settimane**.
- Dopo 52 settimane **CONSECUTIVE** di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere prodotta **per la stessa unità produttiva**, **solo dopo ulteriori 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**.

Tali limiti non trovano applicazione nei casi di intervento richiesto a causa di eventi oggettivamente non evitabili (es: eventi naturali) ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo, confermando così la disciplina vigente.



INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 14 D.Lgs n. 148/2022

L'azienda deve **comunicare preventivamente** alle RSA/RSU nonché alle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale a mezzo PEC o RACCOMANDATA AR:

- **cause di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;**
- **entità e durata prevedibile;**
- **numero di lavoratori interessati.**



INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 14 D. Lgs n. 148/2022

Su richiesta di una delle parti, segue un **esame congiunto** **anche in modalità telematica.**

L'intera procedura di consultazione deve esaurirsi entro:

- **25 giorni** dalla data della comunicazione preventiva
- **10 giorni** per le imprese fino a 50 dipendenti.



INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Circolare Inps n. 139/2016

A tal fine l'azienda deve indicare nell'apposito campo della domanda telematica (quadro N – procedura di consultazione sindacale) le informazioni richieste e deve inoltre allegare, pena l'inammissibilità della domanda stessa, copia della comunicazione (PEC, raccomandata) inviata alle organizzazioni sindacali come elencate all'art. 14 del DLgs 148/2015 ed eventuale copia del verbale di consultazione nel caso di esperimento della stessa.

PROCEDURA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	
invio comunicazione alle RSA/RSU, ove esistenti, e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale	
→ se c'è richiesta di consultazione	presentazione all'INPS di copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo
→ se non c'è richiesta di consultazione	presentazione all'INPS di copia della comunicazione inviata

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Causali – Circ. Inps del 2 dicembre 2015, n. 197



- Le **causali** denotano ancora che la **CIGO** è un **ammortizzatore** al quale si può ricorrere per **crisi di breve durata** e di **natura transitoria**. Il **requisito della transitorietà** della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è **rimarcato dal quadro generale** della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - **nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato**.
- Un maggiore approfondimento sulle causali e i relativi indici di valutazione, è contenuto nel **Decreto n. 95442 del 15 aprile 2016**, che guida le sedi dell'Istituto nell'azione concessiva della CIGO in seguito all'abolizione della commissioni provinciali a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Ai dipendenti delle imprese interessate (vedi elenco art.10) è corrisposta **l'integrazione salariale ordinaria** dei seguenti casi:

- situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti**, incluse le intemperie stagionali.
- situazioni **temporanee di mercato**.



INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Codici Causali – Evento Circ. Inps n. 139/2016

Codice	Descrizione
1	Motivi meteorologici-Sett.industria
2	Motivi meteorologici-Sett.edilizia
3	Incendi, crolli o alluvioni
4	Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
5	Sciopero e picchettaggio di maestranze non in C.I.G.
6	Mancanza di energia elettrica
8	Sospensione lavori per ordine Autorità/Ente Pubblico
11	Crisi temporanea di mercato
12	Mancanza di ordini, commesse e lavoro
25	Mancanza di materie prime o componenti
26	Fine cantiere
27	Fine lavoro
28	Fine fase lavorativa
29	Manutenzione straordinaria
31	Guasto ai macchinari
33	Perizia di variante e suppletiva al progetto

PROCEDIMENTO

- La **domanda** di concessione del trattamento di CIGO **deve essere presentata telematicamente** all'INPS **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** (*vedi anche Messaggio Inps del 24 settembre 2015, n. 5919*).
- Nella domanda di CIGO devono essere indicati:
 - **la causa di sospensione o riduzione;**
 - **la presumibile durata;**
 - **i nominativi interessati;**
 - **le ore richieste.**

PROCEDIMENTO

Articolo 2, comma 1, let. a), D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016

Modifica l'art. 15, comma 2, D. Lgs. 148/2015

«La domanda deve essere presentata **entro il termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, **fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento».**

EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI (es: intemperie):

- **La domanda deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui si verifica l'evento.**
- **Non più necessario allegare bollettino meteo.**



**Articolo 2, comma 1, let. a),
D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016**

Modifica l'art. 15, comma 2, D.Lgs. 148/2015

Messaggio Inps n. 4752 del 23 novembre 2016

Dal punto di vista operativo potranno essere presentate **entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento** le domande di CIGO aventi le causali contrassegnate dai seguenti codici evento, relativi appunto ad **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**:

- 1. Motivi meteorologici-Settore industria**
- 2. Motivi meteorologici-Settore edilizia**
- 3. Incendi, crolli o alluvioni**
- 4. Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità**

PROCEDIMENTO

- Se la **domanda** è **presentata dopo il termine** indicato, l'eventuale **trattamento di integrazione** salariale **NON** potrà aver luogo **per periodi anteriori di una settimana** rispetto alla data di presentazione.
- **Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi un danno** ai lavoratori per la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, **l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.**

PROCEDIMENTO

Procedimento presentazione domanda e termini di presentazione **Circolare Inps del 2 dicembre 2015, n. 197**

- La **domanda**, infatti, in base all'art. 15, deve riportare, **oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.**
- È previsto il **nuovo termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. **Nel computo** del predetto termine, secondo i principi generali, **si esclude il giorno iniziale.** **Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.**



MODALITA' DI EROGAZIONE

Circolare Inps del 1° agosto 2016, n. 139

PAGAMENTO DIRETTO

Prevista la possibilità da parte dell'Inps di autorizzare il pagamento diretto, in presenza di **serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa**, su espressa richiesta dell'azienda.

SOLO laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede INPS, della documentazione di cui **all'allegato 2 della circ. 197/15** da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda.

FIS

- Dott. Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro
- Componente del Centro Studi Nazionale ANCL
- Componente del Comitato Scientifico ASRI

AMBITO DI APPLICAZIONE E DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Legge 92/2012:

Prevista una tutela al reddito ai soggetti che operassero al di fuori dei contesti coperti dagli strumenti d'integrazione salariale in vigore.

Il legislatore intendeva indurre le parti sociali alla costituzione dei Fondi di solidarietà bilaterali ovvero bilaterali alternativi a ciò preordinati e, in caso di inattività delle Parti, prevedeva la costituzione del Fondo di solidarietà residuale.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183

delega il Governo al riordino complessivo della materia degli ammortizzatori

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

Legislatore ha revisionato la disciplina dei Fondi di solidarietà.

Legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234/2021)

interviene nuovamente sul tema dei fondi **estendendone l'ambito di applicazione e attribuendo alla disciplina dei Fondi di solidarietà la centralità necessaria per il raggiungimento di quell'universalismo** differenziato che è proprio l'intento del legislatore.

Il Legislatore assegna il **termine di un anno dall'entrata in vigore della Legge per l'adeguamento dei fondi esistenti alla nuova disciplina** decorso il quale i lavoratori rimarranno comunque tutelati nell'ambito del Fondo d'integrazione salariale (FIS) con il relativo trasferimento delle somme versate al Fondo c.d. residuale. Dal punto di vista del trattamento erogato **i Fondi di solidarietà sono del tutto equivalenti alla Cassa integrazione, ma differiscono evidentemente per la durata.**

ATTENZIONE: necessaria la regolarità del **versamento della contribuzione ai fondi per l'emissione del DURC** (Documento di Regolarità Contributiva).

- **FIS 2022** = oggi è il Fondo **per quei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione CIGO/CIGS** e per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ovvero un fondo di solidarietà alternativo.
- Dal 1° gennaio 2022, sono attratte dalla disciplina del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi anche **le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale** e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale.
- Dal 1° gennaio 2022 rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi anche i **partiti e i movimenti politici** e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del D.L. n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 13/2014.

Fondo di integrazione salariale (art. 29, D.Lgs. n. 148/2015) 2022,

- per i datori di lavoro che occupano **anche un solo dipendente**,
- **che non rientrano** nell'ambito di applicazione della **CIGO**
- **e non sono coperti dai Fondi bilaterali**, bilaterali alternativi o dal Fondo intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano.

RESTA LA RESIDUALITA' DELLO STRUMENTO...

I datori di lavoro che

- Occupano almeno **1 dipendente** (15 fino 2015; 5 fino 2021), appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterale.

Circolare Inps n. 176/2016

disciplina la **verifica dell'organico**: la soglia dimensionale deve essere mensilmente verificata, con riferimento alla **media occupazionale nel semestre precedente**.

Datori di lavoro

Circolare 88 2023

i lavoratori subordinati sportivi sono destinatari delle tutele del Fondo di Integrazione salariale (FIS)

- fino a 5 dipendenti 0,50% (di cui 0,17% a carico del dipendente)
- oltre 5 dipendenti 0,80% (di cui 0,27% a carico del dipendente)

Come chiarito con la citata circolare n. 76/2022, i datori di lavoro in argomento, inquadrati con CSC 1.18.08, non sono destinatari della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria (CIGS)

Lavoratori beneficiari

REQUISITO OGGETTIVO

Sono destinatari di TUTTI i trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.

SONO ESCLUSI I DIRIGENTI

REQUISITO SOGGETTIVO

30 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO alla data di presentazione della domanda di concessione presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto l'intervento.

**NON RICHiesta PER LE IPOTESI DI
EVENTI OGGETTIVAMENTE NON
EVITABILI**



Lavoratori beneficiari

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO 1/2022

Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale.

Sono ricompresi nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

CIRCOLARE INPS 9/2017

Inoltre, sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (nota del 19 luglio 2016), ai fini del raggiungimento del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, si precisa che vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, sia il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità



Lavoratori beneficiari

L'anzianità è richiesta presso l'UNITÀ PRODUTTIVA...

CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA **CIRCOLARE INPS 197/2015**

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, **che abbiano una organizzazione autonoma.**

Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA

CIRCOLARE INPS 197/2015

Quindi l'unità produttiva deve

- essere **funzionalmente autonoma**
- caratterizzata per la sua sostanziale **indipendenza tecnica**: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di **unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro**, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.



Lavoratori beneficiari

APPRENDISTI

Hanno diritto alle integrazioni salariali TUTTI gli apprendisti e quindi:

- 1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- 2. apprendistato professionalizzante;**
- 3. apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Lavoratori beneficiari

COMPATIBILITA' CON ATTIVITA' LAVORATIVA

Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS.

(DL Semplificazione)

Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.

Il presente materiale sarà
disponibile
su www.ancl.it