



**Studio di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# L'integrazione salariale dopo la Legge di bilancio 2022

Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 pubblicata nel Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 - Serie generale

## e il D.L. 4 del 27 gennaio 2022

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 21 del 27 gennaio 2022 - Serie generale

*Potito di Nunzio*



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

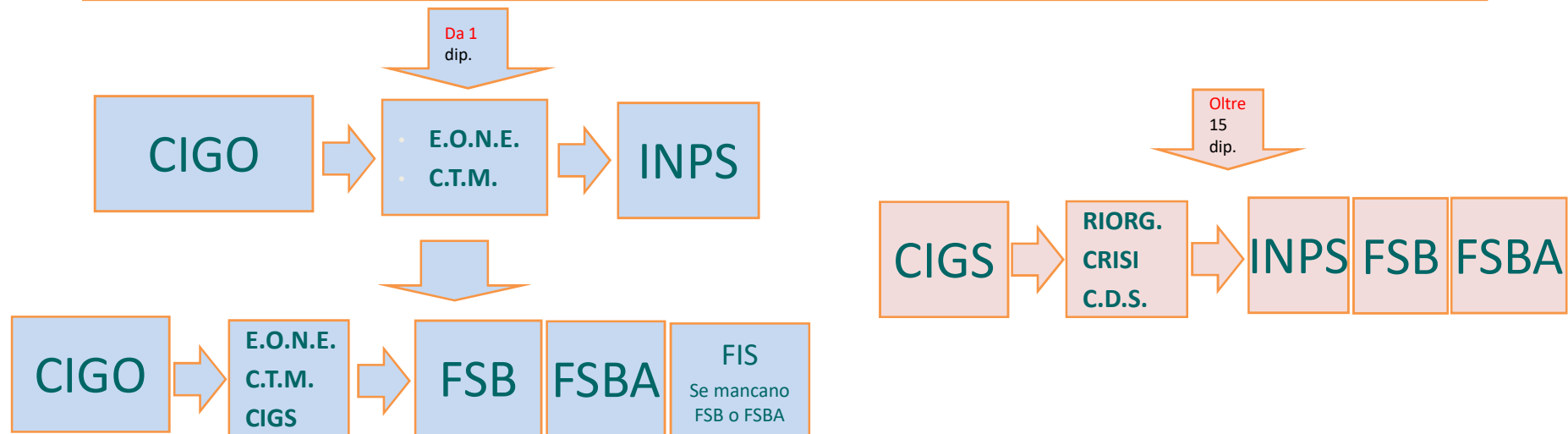
# Sintesi del riordino

- 1. Scompare la Cassa Covid**
- 2. Scompare la Cassa in deroga**
- 3. Si universalizza il trattamento di CIGO E CIGS**
- 4. Non si semplifica nulla**
- 5. Continuano ad essere troppi i soggetti coinvolti**
- 6. Ci sono trappole di decadenza da evitare**
- 7. Difficoltà interpretative ad oggi non ancora chiarite**

# Lo schema di sintesi

L'universalizzazione dei trattamenti

In caso di **sospensione** totale o parziale dell'attività



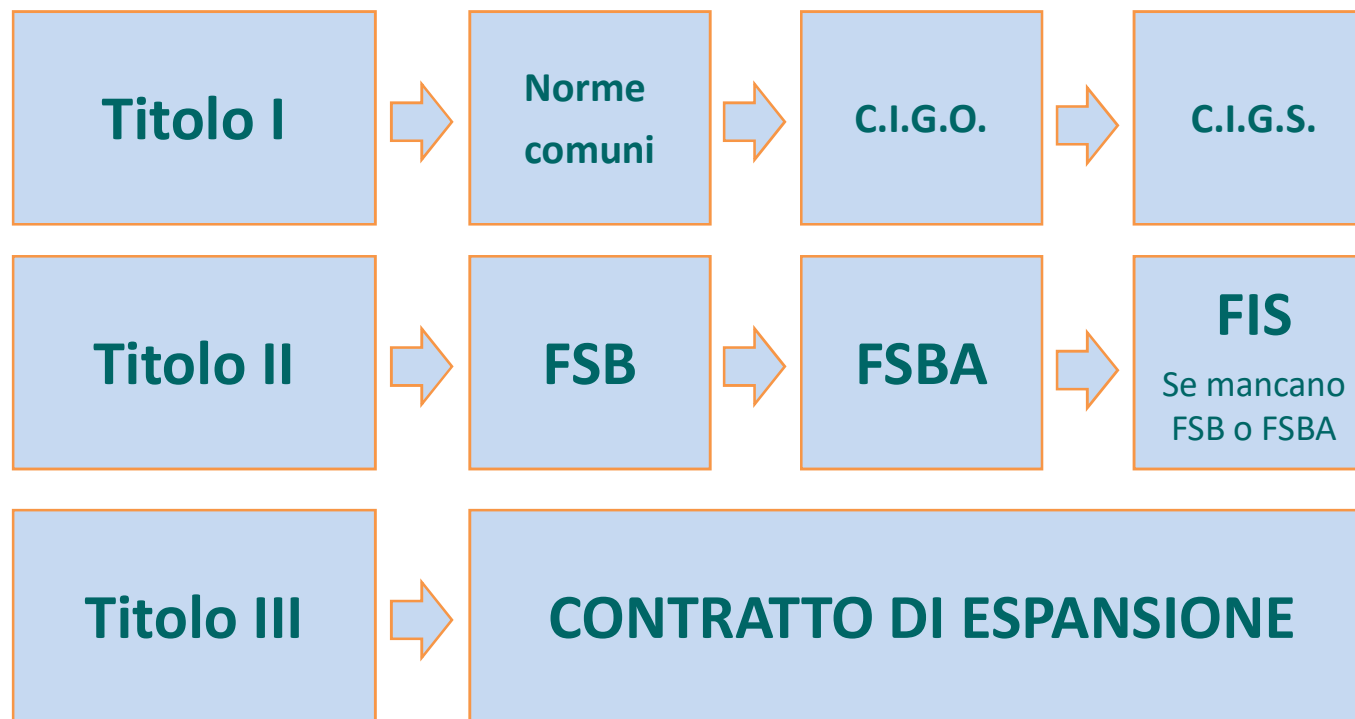
Ci sono **norme transitorie** per gli eventi, le contribuzioni e i soggetti erogatori. **Alcune solo per l'anno 2022**



**Vediamo le novità  
inserite nel contesto  
generale degli  
ammortizzatori  
sociali**



# Lo schema del D.Lgs. 148/2015



**NORME COMUNI  
ALLA INTEGRAZIONE  
SALARIALE  
ORDINARIA E  
STRAORDINARIA**

11/02/2022



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

## DESTINATARI (ART. 2,3)

- I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti **di qualsiasi tipologia** (fino al 31 dicembre 2021 solo l'apprendistato professionalizzante).
- **I lavoratori a domicilio** (fino al 31 dicembre 2021 erano esclusi)
- In possesso - presso l'unità produttiva per la quale si chiede il trattamento - di una anzianità di effettivo lavoro di almeno **30 giorni** (90 giorni fino al 31 dicembre 2021) alla data di presentazione della relativa domanda di concessione; fa eccezione il caso di domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.
  - Attenzione: Nel caso di passaggio del lavoratore alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto: si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attività appaltata.
  - Si rimanda a: Circ. Inps n. 197/15, ML n. 24/15
- **Esclusioni: Dirigenti**

NEW

## COMPUTO DEI DIPENDENTI (ART. 2 bis)

- **Ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendere 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 e **INCREDIBILE MA VERO, L'ISPETTORATO SOSTIENE CHE VI RIENTRINO ANCHE i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015 [questo viene precisato dalla circ. Min. Lavoro n. 1/22 e non dal D.lgs. n. 148/15].****





## COMPUTO DEI DIPENDENTI (ART. 2 bis)

**ATTENZIONE:** in conseguenza dell'estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro a tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla consistenza dell'organico, a decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2022", **il contributo di finanziamento dell'ammortizzatore sociale di riferimento verrà richiesto** anche ai datori di lavoro che hanno **forza aziendale uguale a zero (0), ma che occupano almeno un dipendente.**

## MISURA (ART.3; Circ. Inps N. 197/15; ML n. 24/15)

- 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.
- L'orario contrattuale può dunque essere anche superiore a 40 ore settimanali, fermi restando ovviamente i relativi limiti di legge.
- L'importo è soggetto alla riduzione nella misura del contributo apprendisti.

# MISURA (ART.3)

**Entro un limite massimo che varia a seconda che la retribuzione sia superiore o inferiore a 2.148,74**

(valori anno 2021: Circ. Inps n. 7/2021)



**Per le retribuzioni superiori**

**Per tutti i settori: € 1.199,72 lordi pari a un netto di € 1.129,66**

**Per l'edilizia : € 1.439,66 lordi pari a un netto di € 1.355,58**

**€ 2.159,48**

**Per le retribuzioni inferiori**

**Per tutti i settori: € 998,18 lordi pari a un netto di € 939,89**

**Per l'edilizia : € 1.197,82 lordi pari a un netto di € 1.127,87**



## LE INDENNITA' DI CIG DAL 1° GENNAIO 2022

**80% della retribuzione entro un limite massimo**

**Per tutti i settori: € 1.199,72 lordi pari a un netto di € 1.129,66**

**Per l'edilizia : € 1.439,66 lordi pari a un netto di € 1.355,58**

**(sempre valori 2021)**



## DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (ART. 4)

- **Per ciascuna unità produttiva: complessivamente tra CIGO e CIGS max 24 mesi in un quinquennio mobile** (fatta salva la previsione sulla durata per i CDS: ai fini del calcolo della durata massima complessiva, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile la durata dei trattamenti per CDS viene computata nella misura della metà; oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero. Quanto precede non si applica alle imprese edili e affini).

## DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (ART. 4)

### ESEMPIO

**Contratto di solidarietà** **18 mesi**

**Periodo di CIG / CIGS RESIDUA NEL QUINQUENNIO** **15 mesi**  
 **$(24 - (18/2)) = (24 - 9)$**

**Contratto di solidarietà** **30 mesi**

**Periodo di CIG / CIGS RESIDUA NEL QUINQUENNIO** **6 mesi**  
 **$(24 - (30 - 24) - (24 / 2)) = (24 - 6 - 12)$**



**NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA”  
(Circ. Inps N. 197/2015 e Circ. Inps n. 9/2017)**

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 197/2015)

- ***Il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di unità produttiva***
- Si riepiloga:
- Il decreto legislativo utilizza la **nozione di unità produttiva**:
- - per definire il requisito soggettivo dell’anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni;
- - per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell’ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- - per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l’incremento del contributo addizionale;
- - per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.



## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 197/2015)

- ***A seguire, alcuni elementi e indici che possono identificare, nell’assetto complessivo di un’impresa, la presenza di una unità produttiva, attraverso anche le disposizioni e le prassi già in uso.***

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 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.
- 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, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881).
- **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.

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 197/2015)

### Sul piano operativo

- la comunicazione dei dati identificativi dell’unità produttiva va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell’Inps, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti").
- Il numero progressivo dell’unità produttiva rilasciato dall’Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell’elemento della sezione del flusso UniEmens.
- Nell’ipotesi in cui vi sia un’unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell’apposito campo sarà uguale a "0" (zero).
- A partire dalla data del 2.12.2015, pertanto, l’apertura di Unità produttiva dovrà essere valorizzata nell’elemento sulla base delle indicazioni contenute nella presente circolare e sarà aggiornata in tal senso la descrizione del suddetto campo nel manuale di compilazione Uniemens e nell’allegato tecnico. Risulta, pertanto, superata ogni diversa indicazione fornita al riguardo.
- Sarà cura dei datori di lavoro verificare ed eventualmente aggiornare il censimento delle unità produttive e dei lavoratori distribuiti presso le unità produttive, ai fini della nuova valorizzazione dell’elemento .
- Il censimento delle unità produttive, da parte dei datori di lavoro, sarà oggetto di controllo da parte degli Operatori delle Strutture territoriali.
- In fase di prima applicazione, in attesa della completa implementazione delle modifiche sopra descritte, ai fini della istruttoria delle nuove istanze, si considerano Unità produttive quelle dichiarate dall’azienda nella domanda di concessione della CIG.
- Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni della completa gestione delle unità produttive, dal censimento, alla validazione e all’esposizione nelle domande di concessione della CIG e dei flussi UNIEMENS.

## **NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 9/2017)**

La circolare di inizio 2017, a completamento del processo di attuazione della riforma introdotta dal D.Lgs. n. 148/2015, fornisce le istruzioni tecniche per operare la compilazione della dichiarazione contributiva UniEmens, nonché il calcolo e il versamento della contribuzione addizionale CIGO/CIGS, anche riferita alle integrazioni salariali in deroga.

Muta anche la posizione dell’Inps sul concetto di unità produttiva: è considerata unità produttiva la sede legale, lo stabilimento, la filiale e il laboratorio distaccati dalla sede, che abbiano una “organizzazione autonoma”. In relazione alla circolare Inps n. 197/15 vengono integrate e parzialmente modificate le istruzioni operative fornite con la circolare n. 197/2015, al par. 1.4 (nozione di unità produttiva) !.

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 9/2017)

- 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.
- L’Inps sottolinea l’importanza della corretta identificazione dell’Unità produttiva ai fini dell’istruttoria della domanda di CIGO, in quanto fondamentale parametro di riferimento per la valutazione sia di requisiti che di limiti.
- L’istituto riporta gli indicatori delle caratteristiche che l’unità produttiva deve possedere e che devono essere oggetto di autocertificazione da parte delle aziende, in sede di iscrizione in anagrafica aziende.

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 9/2017)

- Con l’autocertificazione dell’autonomia organizzativa l’azienda dichiara, sotto la propria responsabilità, che l’unità produttiva è lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all’erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell’unità.
- Con l’autocertificazione dell’idoneità a realizzare l’intero ciclo produttivo, o una fase completa di esso, l’azienda dichiara sotto la propria responsabilità che il plesso organizzativo esplica, in tutto o in parte, l’attività di produzione di beni o servizi dell’impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali sia rispetto ai generali fini dell’impresa sia rispetto ad una fase completa dell’attività produttiva della stessa.
- Infine, l’unità produttiva deve avere maestranze adibite in via continuativa.

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA” (Circ. Inps N. 9/2017)

- Cantieri edilizi e affini (compresa l’impiantistica industriale): in sede di iscrizione dell’unità produttiva cantiere, l’azienda stessa dovrà autocertificare che per il plesso organizzativo, cui si riferisce la domanda di integrazione salariale, è stato stipulato un contratto di appalto di almeno un mese, senza onere di allegazione del contratto medesimo.
- Aziende di impiantistica industriale: per l’individuazione delle unità produttive, si applicano le medesime disposizioni previste per le aziende del settore edilizia ed affini già disciplinate.
- *Con riferimento ad una durata presuntiva relativa all’individuazione per i cantieri edilizi e affini, compresi quelli relativi all’impiantistica industriale, riformando l’indirizzo interpretativo, già fornito con Messaggio 7336 del 2015, su indicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, viene fissato ad **un mese**, anziché sei, il limite minimo di durata dell’appalto ai fini della qualificazione in unità produttiva dei predetti cantieri. Detto nuovo indirizzo trova applicazione relativamente alle domande presentate a decorrere dal primo agosto, data di pubblicazione della circolare 139/2016 recante l’indirizzo medesimo.*

## NOZIONE DI “UNITA’ PRODUTTIVA”

A decorrere dal **1° gennaio 2022** la concessione del trattamento e' disposta dall'**[a sede] Inps [territorialmente competente]**.

L'INPS si è riservata di comunicare le nuove modalità di autorizzazione della CIG  
Nelle slides che seguono si riporta l'attuale disciplina.



## CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE (ART. 5)

- A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale
- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria/straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite di 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 biennio mobile
- c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile

**ATTENZIONE PERCHE' DAL 2025  
ENTRANO IN VIGORE LE PREMIALITA'**



## CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE (ART. 5)

- **Novità 2025:** calcolo della contribuzione addizionale ridotta a **carattere premiante** per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali aliquote.
- Per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta, la misura – premiante- sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:
  - • al 6% (**anziché 9%**) fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
  - • al 9% (**anziché 12%**) oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
  - • al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

## CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE (ART. 5)

- Il contributo non è dovuto
- - per gli interventi di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili, nonché
- - dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'art. 8, comma 8-bis, della Legge n. 160 del 20 maggio 1988, nonché
- - dalle aziende che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7, comma 10-ter, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
- Inoltre, il contributo addizionale non sarà dovuto dalle imprese che, sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1° gennaio 2016 al trattamento di CIGS. Infatti, l'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160/88 nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal contributo addizionale fa riferimento ad imprese sottoposte a "procedura concorsuale".

## CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (ART. 6)

- I periodi di sospensione/riduzione dell'orario sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione anticipata/di vecchiaia
- Si calcola sulla base della retribuzione globale cui e' riferita l'integrazione
- Le somme necessarie per la copertura sono versate, a carico della gestione/fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

## MODALITA' DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI (ART.7)

- **Pagamento dell'indennità:** **A cura dell'impresa** in favore dei lavoratori aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
- **Rimborso a cura dell'Inps:** L'Inps rimborsa quanto anticipato dal datore di lavoro oppure l'impresa conguaglia le somme secondo il meccanismo del conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
- **Termine:** il conguaglio/rimborso devono essere effettuati - a pena di decadenza - **entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga** in corso alla scadenza del termine di durata della concessione/dalla data del provvedimento di concessione (\*), se successivo.

(\*) Per "provvedimento di concessione" si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte delle sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata (Circ. Inps n. 197/2015).

## MODALITA' DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI (ART.7)

- **Pagamento diretto da parte dell'INPS dell'integrazione ordinaria:** La sede Inps territorialmente competente puo' autorizzare il pagamento diretto, con l'assegno ANF, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su richiesta della medesima (\*).
- **Pagamento diretto da parte dell'INPS dell'integrazione straordinaria:** Il Ministero del lavoro puo' autorizzare (contestualmente al trattamento di integrazione salariale) il pagamento diretto da parte dell'Inps, con l'assegno ANF, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca laddove il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà economiche.

### **ATTENZIONE AI TERMINI DECADENZIALI** (vedi slide successiva)

(\*) Tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione.

## MODALITA' DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI (ART.7)

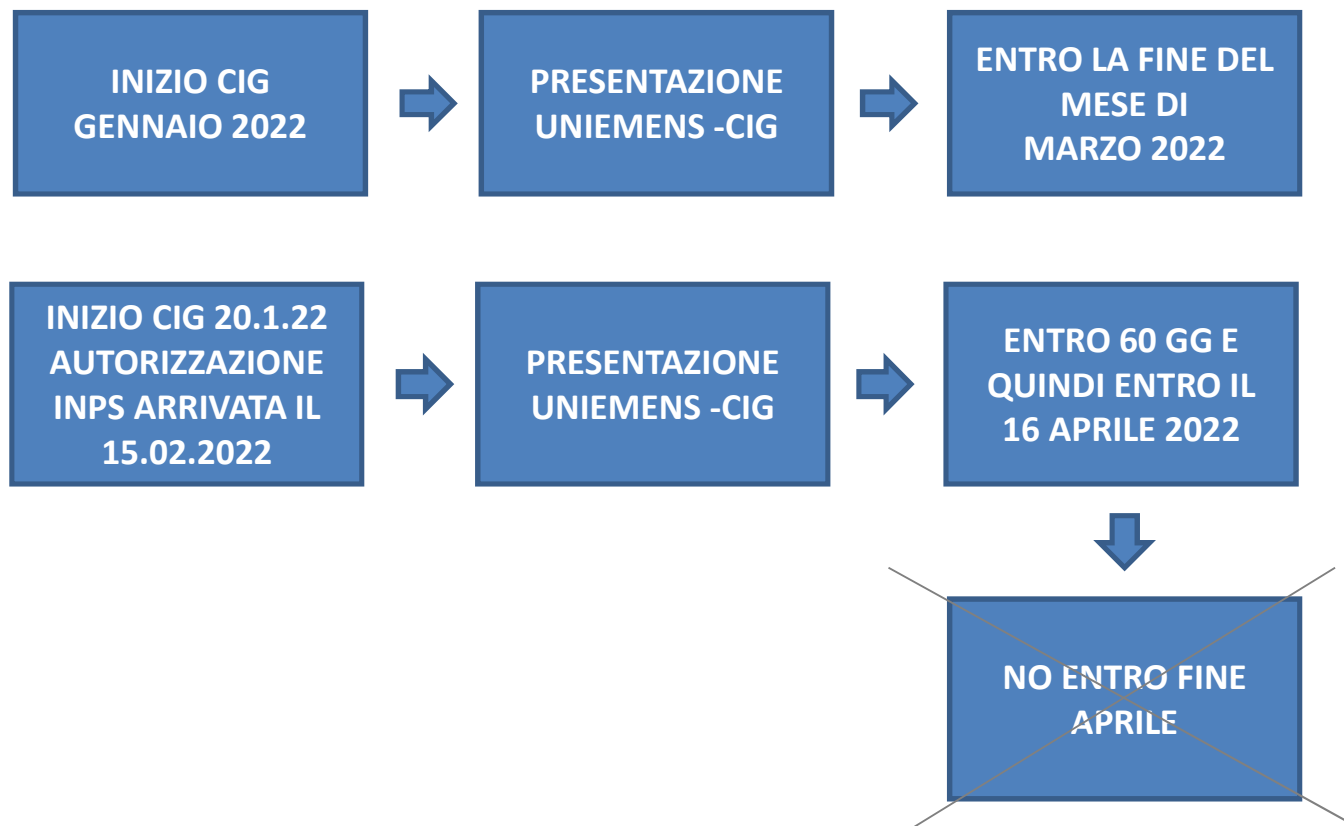
NEW

Nel caso di **pagamento diretto** ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro deve, **a pena di decadenza**, inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la **fine del secondo mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di **60 giorni** dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

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



## MODALITA' DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI (ART.7)





## COMPATIBILITA' CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA (ART.8)



- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata **superiore a sei 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 sei mesi**, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.
- 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. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione.



# **Integrazione salariale ordinaria in gestione INPS**

## LE AZIENDE DESTINATARIE (ART. 10)

- 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.602/70;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche 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;
- 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;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane e dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) 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.



## CAUSALI (ART.11)

### Causali previste:

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

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 (Circ. Inps n. 197/2015).



## DURATA (ART. 12)

- **Max 13 settimane continuative**, prorogabile trimestralmente fino ad un max complessivo di 52 settimane.
- Ove relativa a piu' periodi non consecutivi: max durata complessivamente di **52 settimane in un biennio mobile** (norma non applicabile in caso di interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, eccetto nel caso di imprese di cui alle lettere m), n) ed o) dell'elenco di cui alla slide 34).

## **DURATA (ART. 12; Circ. Inps n. 197/2015)**

- Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie.
- Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.
- Come in passato, per le imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l), che gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono computati nel predetto computo delle 52 settimane nel biennio.
- Per il carattere speciale di questa regola di computo relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO, si ritiene che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali dei 24 mesi nel quinquennio mobile.
- La legge prevede una eccezione di questa regola di computo relativamente alle imprese di cui all'art. 10, lettere m), n), ed o).

## DURATA (ART. 12; Circ. Inps n. 197/2015)

- In base a questa eccezione finale, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le 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), si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.
- La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.
- In conformità al principio e criterio direttivo della legge delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento (art. 1, co. 2, lett. a, punto 4), una rilevante novità è prevista al comma 5 dell'art. 12: ovvero, entro i limiti massimi di durata della CIGO, "non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo 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."
- A tal fine, con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa dovrà comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

## DURATA (Decreto 15.4.2016, n. 95442 )

- Nell'unita' produttiva interessata da trattamenti di CIGO e di integrazione salariale straordinaria, ai fini del computo della durata massima complessiva, le giornate in cui vi e' coesistenza tra CIGO e integrazione salariale straordinaria per contratto di solidarieta' sono computate per intero e come giornate di CIGO.



## ORE AUTORIZZABILI (ART. 12)

- Nei limiti di durata indicati, **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 di integrazione salariale. Detti dati devono inseriti nella domanda di integrazione salariale presentata dall'impresa.

## ORE AUTORIZZABILI (ART. 12)

### ESEMPIO 1

#### Reparto con 30 dipendenti

<b>Lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente nell'unità produttiva oggetto di CIG</b>	<b>30</b>
<b>Ore lavorabili nel biennio (2080 * 2 * 30) =</b>	<b>124.000</b>
<b>Massimo di ore integrabili (124.000 * 33,33%) =</b>	<b>37.440</b>
<b>Numero di settimane per ciascun lavoratore (37.440 / 40) = 936 settimane /30 dipendenti =</b>	<b>31,2</b>

**In precedenza venivano riconosciute 52 settimane**

## ORE AUTORIZZABILI (ART. 12)

### ESEMPIO 2

#### Reparto con 30 dipendenti

<b>Lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente nell'unità produttiva oggetto di CIG</b>	<b>25</b>
<b>Ore lavorabili nel biennio (2080 * 2 * 25) =</b>	<b>102.500</b>
<b>Massimo di ore integrabili (102.500 * 33,33%) =</b>	<b>34.167</b>
<b>Numero di settimane per ciascun lavoratore (34.167 / 40) = 854 settimane /30 dipendenti =</b>	<b>28,47</b>

**In precedenza venivano riconosciute 52 settimane**

**CONTRIBUZIONE- APPRENDISTI**  
**(Circ. Inps n. 197/2015, msg. n. 24/16)**

**Apprendisti di tipo professionalizzante: aliquote contributive CIGO da “settembre 2015”**

	<b>Imprese fino a 50 dip.</b>	<b>Imprese oltre 50 dip.</b>
Industria	1,70%	2%
Edilizia Ind. e Artig.	4,70%	4,7%
Lapidei Ind. E art.	3,30%	3,3%

# PROCEDURA

## INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE (ART. 14)

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, **l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente** alle RSA o RSU, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.**

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, **ANCHE IN VIA TELEMATICA**, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

L'intera procedura deve **esaurirsi entro 25 giorni** dalla data della comunicazione, **ridotti a 10 per** le imprese fino a 50 dipendenti.

**Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili** che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o delle OOSS, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione, **a un esame congiunto** in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

**Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei**, le disposizioni si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

**All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti su indicati.**

## PROCEDIMENTO PRESSO L'INPS (ART. 15)

Ai fini dell'ammissione al trattamento:

- l'impresa presenta domanda all'Inps in via telematica nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.
- **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione.**
- restano salve le istanze riferite a 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
- qualora la domanda viene presentata oltre tale termine, l'integrazione non può avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.



## PROCEDIMENTO PRESSO L'INPS (ART. 15)

MESSAGGIO INPS N. 606 DELL'8 FEBBRAIO 2022

PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER IL PERIODO DAL 1° GENNAIO AL 7 FEBBRAIO 2022

L'Inps ha comunicato che **le domande relative ai trattamenti** di integrazione salariale riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022** potranno essere utilmente inviate **entro il quindicesimo giorno** successivo alla data di pubblicazione del presente messaggio **(23 febbraio 2022)**.

In relazione agli aspetti connessi alla verifica del rispetto delle disposizioni in materia di informazione e **consultazione sindacale**, richiamando le istruzioni operative fornite con il messaggio n. 3777 del 18 ottobre 2019, si conferma che **non è necessario dare prova delle comunicazioni** di cui all'articolo 14 del dlgs 148/2015, **nei casi in cui le Organizzazioni sindacali**, come individuate dalla norma, **attestino che la procedura** prevista dal medesimo articolo 14 **sia stata correttamente espletata**. Detta dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti.

In assenza, le Strutture territoriali avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del decreto ministeriale n. 95442/2016.





## PROCEDIMENTO PRESSO L'INPS (ART. 15)

- In caso di **omessa/tardiva presentazione** della domanda, qualora ne derivi un danno del lavoratore la perdita parziale/totale del diritto alla integrazione, **l'impresa deve corrispondere una somma di importo equivalente all'integrazione non percepita.**

## CONCESSIONE (ART. 16)

A decorrere dal **1° gennaio 2022** la concessione del trattamento e' disposta dall'**[a sede]** Inps **[territorialmente competente]**.

L'INPS si è riservata di comunicare le nuove modalità di autorizzazione della CIG  
Nelle slides che seguono si riporta l'attuale disciplina.

## **DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'APPROVAZIONE DEI PROGRAMMI DI CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA**

Con **DM 15 aprile 2016, n. 95442** sono stati definiti i criteri di esame della domanda di concessione.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

DECRETO 15 aprile 2016

**Definizione dei criteri per l'approvazione dei programmi  
di cassa integrazione salariale ordinaria.**

Esame delle domande e disciplina  
delle singole fattispecie che integrano  
le causali di intervento della CIGO.

(Decreto n. 95442). (16A04400) (GU n.137 del 14-6-2016)

## CAUSALI (decreto 15.4.2016)

**Transitorietà della situazione aziendale e  
temporaneità della situazione di mercato**

sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa (art. 1).

## **CAUSALI (decreto 15.4.2016)**

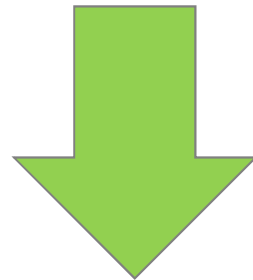
**Non imputabilita' all'impresa o  
ai lavoratori della situazione aziendale**

consiste nella involontarieta' e nella non riconducibilita' ad imperizia o negligenza delle parti (art. 1).

## CAUSALI (decreto 15.4.2016)

### LE FATTISPECIE A SEGUIRE INTEGRANO LE SEGUENTI CAUSALI

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato



## **CAUSALI (decreto 15.4.2016)**

**ART. 3: Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato**

**ART.4: Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto**

**ART. 5: Mancanza di materie prime o componenti**

**ART. 6 : Eventi meteo**

**ART. 7: Sciopero di un reparto o di altra impresa**

**ART. 8: Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica – Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità – Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori**

**ART. 9: Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria**

## ART. 2: Esame delle domande – relazione tecnica (\*)

-l'impresa documenta in una **relazione tecnica dettagliata** le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostra, sulla base di elementi oggettivi, che l'impresa continua ad operare sul mercato

- la relazione è resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà; pertanto, sono considerate come fatte a pubblico ufficiale con ogni conseguenza di legge per dichiarazioni mendaci

- è sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato e inviata telematicamente

-come supporto probatorio eventuale, previsto espressamente nel decreto, l'azienda **ha facoltà di supportare gli elementi oggettivi** già contenuti ed elencati nella relazione obbligatoria, **con ulteriore documentazione da allegare** relativa, per esempio, alla solidità finanziaria dell'impresa o a report concernenti la situazione temporanea di crisi del settore, oppure alle nuove acquisizioni di ordini o alla partecipazione qualificata a gare di appalto, all'analisi delle ciclicità delle crisi e la CIGO già concessa. Per alcune casuali il decreto ministeriale prevede che alcuni attestati o documenti tecnici, come i bollettini meteo, siano obbligatoriamente allegati alle domande.

**-Anche le richieste di proroga della domanda originaria deve essere accompagnata dalla relazione tecnica obbligatoria, poiché sono considerate comunque domande distinte e per la loro concessione devono essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza.**

(\*) si v. anche *Msg. Inps n. 2908/16*



## ART. 2: Esame delle domande – relazione tecnica (\*)

Nell' esame delle domande di CIGO sono valutati

- A. la particolare congiuntura negativa riguardante la singola impresa
- B. ed eventualmente il contesto economico-produttivo in cui l'impresa opera, con riferimento all'epoca in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e senza tenere conto delle circostanze sopravvenute durante il periodo per il quale è stata chiesta la CIGO.

**Relazione tecnica e' elemento obbligatorio necessario all'istruttoria della domanda.**

(\*) si v. anche Msg. Inps n. 2908/16

## ART. 3: Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato

Integra la fattispecie «mancanza di lavoro o di commesse» :	La sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse.
Relazione tecnica:	documenta l'andamento degli ordini di lavoro o delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato. A richiesta l'impresa produce la documentazione attestante l'andamento degli indicatori economico-finanziari di bilancio.

Le fattispecie indicate **non sono integrabili nelle ipotesi di imprese** che, alla data di presentazione della domanda, abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre, ad esclusione degli eventi oggettivamente non evitabili, ivi compresi gli eventi meteorologici in edilizia.

## ART. 4: Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto

Integrano le fattispecie «fine cantiere» o «fine lavoro» e «fine fase lavorativa»:	Rispettivamente, i brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro, non superiori a tre mesi, e la sospensione dell'attività dei lavoratori specializzati addetti ad una particolare lavorazione che, al termine della fase lavorativa, rimangono inattivi in attesa di reimpiego.
Relazione tecnica:	Documenta la durata prevista e la fine dei lavori o della fase lavorativa e, ove necessario, ad essa sono allegati copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori attestante la fine della fase lavorativa.
Integra la fattispecie «perizia di variante e suppletiva al progetto» :	la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d'opera
Relazione tecnica:	documenta l'imprevedibilità della perizia di variante e suppletiva al progetto, comprovata, ove necessario, da idonea documentazione o dichiarazione della pubblica autorità circa l'imprevedibilità della stessa

## ART. 5 : Mancanza di materie prime o componenti

Integra la fattispecie «mancanza di materie prime o componenti»:	la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione non imputabile all'impresa
Relazione tecnica:	Documenta le modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime o dei componenti, nonché le iniziative utili al reperimento delle materie prime o dei componenti di qualità equivalente, indispensabili all'attività produttiva, ivi comprese le attività di ricerca di mercato sulla base di idonei mezzi di comunicazione, intraprese senza risultato positivo.

## ART. 6 : Eventi meteo

Integra la fattispecie «mancanza di materie prime o componenti»:	la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi meteorologici
Relazione tecnica:	Documenta l'evento meteorologico e illustra l'attività e la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento, nonché le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica sono allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati.

## ART. 7 : Sciopero di un reparto o di altra impresa

Integra la fattispecie «sciopero di un reparto o di altra impresa» :	la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la CIGO
Relazione tecnica:	Documenta gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali è stata chiesta la CIGO e sull'impresa e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima.

La **domanda può essere accolta** se dalla documentazione prodotta emerge che lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stata richiesta la CIGO, che vi sono ordini non evasi per effetto dello sciopero e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento con l'attività di quest'ultima-

**ART. 8 : Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica –  
Impraticabilita' dei locali, anche per ordine di pubblica autorita' –  
Sospensione o riduzione dell'attivit  per ordine di pubblica autorita' –  
per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori**

<p>Integra la fattispecie «incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica» la sospensione o riduzione dell'attivit� lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilita' dell'impresa:</p>	<p>la sospensione o riduzione dell'attivit� lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilita' dell'impresa.</p>
<p>Relazione tecnica:</p>	<p>Documenta la non imputabilita' della sospensione o riduzione dell'attivit� all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, i verbali e le attestazioni delle autorita' competenti, quali i vigili del fuoco e gli enti erogatori, comprovanti la natura dell'evento</p>
<p>Integrano le fattispecie «impraticabilita' dei locali anche per ordine di pubblica autorita'» e «sospensione o riduzione dell'attivit� per ordine di pubblica autorita' per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori» :</p>	<p>rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attivit� per eventi improvvisi e di rilievo, quali alluvioni o terremoti, e la sospensione o riduzione dell'attivit� per fatti sopravvenuti, non attribuibili ad inadempienza o responsabilita' dell'impresa o dei lavoratori, dovuti ad eventi improvvisi e di rilievo o da ordini della pubblica autorita' determinati da circostanze non imputabili all'impresa</p>
<p>Relazione tecnica:</p>	<p>documenta la non imputabilita' della sospensione o riduzione dell'attivit� all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, le dichiarazioni della pubblica autorita', quali le ordinanze, che attestano l'impraticabilita' dei locali e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attivit� lavorativa.</p>

## ART. 9 : Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria

<p>Integrano le fattispecie «guasti ai macchinari» e «manutenzione straordinaria»:</p>	<p>rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a guasto ai macchinari causato da un evento improvviso e non prevedibile e la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e urgenza che non rientra nella normale manutenzione.</p>
<p>Relazione tecnica:</p>	<p>Documenta la puntuale effettuazione della manutenzione, secondo la normativa vigente, e l'imprevedibilità del guasto e ad essa è allegata, per la fattispecie «guasti ai macchinari», l'attestazione dell'impresa che è intervenuta per riparare il guasto, il tipo di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto e, per la fattispecie «manutenzione straordinaria», l'attestazione dell'impresa intervenuta da cui risulti l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria e programmabile.</p>



## Istruzioni operative Inps (Msg. Inps 1.7.2016, n. 2908)

**I caratteri principali della riforma del procedimento di concessione che si sta delineando possono essere così riassunti:**

- competenza esclusiva delle sedi INPS riguardo la concessione della prestazione con la corrispondente soppressione delle Commissioni provinciali CIGO;
- l'individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande;
- obbligo a carico delle aziende richiedenti di una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione;
- facoltà in capo all'INPS di un supplemento istruttorio con richiesta di integrazione della documentazione ai fini procedimentali.

**Le integrazioni salariali ordinarie erano e rimangono un istituto invocabile per crisi di breve durata e di natura transitoria.**

## **CAUSALI: DECORRENZA DELLA NUOVA DISCIPLINA OPERATIVA** **Istruzioni operative Inps (Msg. Inps 1.7.2016, n. 2908)**

La (nuova) disciplina descritta si applica alle domande presentate dal 29 giugno 2016.

Per le domande presentate dal 29 giugno u.s. non corredate dalla relazione tecnica, obbligatoria nelle forme previste dal decreto ministeriale citato, le aziende dovranno procedere all'integrazione documentale.

Per le domande presentate prima del 29 giugno, le Strutture Inps territorialmente competenti, in sede di istruttoria, continuano ad osservare i criteri di esame ed a chiedere l'esibizione della documentazione di corredo come nelle prassi amministrative presenti con il precedente procedimento concessorio, gestito dalle Commissioni Provinciali, come già espressamente indicato nella circolare n. 7 del 2016.

## CONCESSIONE (ART. 16)

- **COMPETENZA CONCESSIONARIA (Circ. Inps n. 7/2016)**
- **Per una istanza di CIG Ordinaria la struttura territorialmente competente alla concessione è individuata in base ai seguenti criteri.**
- 1. Se l'Unità produttiva è ubicata nella medesima provincia dove è iscritta l'Azienda, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda.
- 2. Se l'Unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritta l'Azienda, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è ubicata l'Unità produttiva. Nel caso in cui l'Unità produttiva, oltre ad essere "fuori provincia" rispetto alla sede INPS presso cui è iscritta l'azienda di riferimento, è ubicata in un'Area metropolitana o in una Provincia con almeno una Agenzia complessa, la sede territorialmente competente a ricevere la domanda è rispettivamente la Direzione metropolitana o la Direzione provinciale, a prescindere dalla circoscrizione territoriale in cui è ubicata tale Unità produttiva.
- 3. Se il Cantiere non è qualificabile come Unità produttiva (vedi msg. 7336/2015), la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda. In tali fattispecie, per l'istruttoria delle domande relative ad eventi meteo nel settore edilizia ed affini, in attesa dell'attivazione della convenzione con un unico soggetto abilitato alla fornitura dei dati, le Sedi Inps dove è ubicato il cantiere dovranno rendere disponibili tutte le informazioni e i dati necessari alla Sede Inps competente alla trattazione della domanda.

## CONCESSIONE (ART. 16)

- **COMPETENZA CONCESSIONARIA (Circ. Inps n. 7/2016)**
- I direttori di sede hanno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO.
- Per ragioni di carattere operativo – funzionale, la definizione delle istanze di CIGO può essere delegata formalmente dal Direttore metropolitano/provinciale e di Filiale di coordinamento, mediante apposito ordine di servizio, alla dirigenza di sede.
- In particolare, per quanto riguarda le Direzioni metropolitane/provinciali e le Filiali di coordinamento, si attribuisce ai direttori delle strutture in questione l'esclusiva competenza sulla definizione delle istanze di CIGO per le quali le medesime strutture sono territorialmente competenti, nonché la definizione delle istanze di CIGO presentate presso le Agenzie complesse, territorialmente afferenti.

## RICORSI (ART. 17)

- **Provvedimento di concessione della CIGO, di rigetto (totale o parziale) della domanda**
- Deve contenere motivazione adeguata che menzioni gli elementi documentali e di fatto presi in considerazione e le ragioni del convincimento che hanno determinato l'INPS all'adozione del provvedimento, anche in relazione alla prevedibilità ex ante della ripresa dell'attività.
- Se vi è supplemento di istruttoria: l'Inps – nei 15 gg successivi alla ricezione della richiesta – può chiedere all'azienda i dati per completare l'istruttoria e sentire le oo.ss che hanno partecipato alla consultazione sindacale (Decreto n. 95442, 15.4.2016)
- Le suddette comunicazioni con le aziende dovranno avvenire tramite PEC o cassetto bidirezionale. La mancata risposta a tali richieste entro 15 giorni costituirà un ulteriore indice di valutazione da evidenziare nella stesura della motivazione del provvedimento di reiezione (msg. Inps n. 2908/16).

## RICORSI (ART. 17)

- In caso di rigetto della domanda, si può presentare ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'Inps, al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

# **Integrazione salariale straordinaria in gestione INPS**

# Si universalizza il trattamento

11/02/2022



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

72



**I trattamenti di CIGS** relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**, spettano a tutte le aziende **non coperte** dai Fondi di Solidarietà Bilaterali (**FSB**) o da quelli Alternativi (**FSBA**) **e che**, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, **abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti**.

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, **a prescindere dal numero dei dipendenti**:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che **risultino iscritti nel registro** di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

**Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.**

## CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)

- L'intervento si può richiedere quando la sospensione/riduzione dell'orario ha luogo per le seguenti cause:



**RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE** anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione

- **B) CRISI AZIENDALE**
- **C) CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**

## CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)

- **A) RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE:**

Il programma di riorganizzazione aziendale, deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva **ovvero a gestire processi di transizione e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori.** Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze, del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro

La fattispecie della "riorganizzazione aziendale", assorbe e ricomprende in sé le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale di cui al previgente articolo 1 della legge n. 223 del 1991 (Circ. ML n. 30/15).

## CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)

- **B) CRISI AZIENDALE:**

Il programma di crisi aziendale, deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

## CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)

- **C) CONTRATTO DI SOLIDARIETA':**

Il contratto di solidarietà, è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore **al 80 (60 fino al 21.12.2021)** per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **90 (70 fino al 31.12.2021)** per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. I contratti di cui al primo periodo devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente.

## **CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)**

L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

### **Disciplina del cumulo dell'intervento straordinario e ordinario di integrazione salariale (D.M. 13-1-2016 n. 94033)**

Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria sia da interventi di integrazione salariale straordinaria, il cumulo dei due distinti benefici è consentito alle seguenti condizioni:

- a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a), b) e c) del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015;
- b) i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento

**Criteria per l'approvazione di programmi di  
CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

# **Riorganizzazione aziendale: criteri**



# **Criteria per l'approvazione di programmi di CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

**Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a g)**

- a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;
- c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;

## **Criteria per l'approvazione di programmi di CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

- d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;
- e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
- f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;
- g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

**In sede di prima applicazione del presente decreto, i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di CIGS già attuati dall'impresa richiedente, a prescindere dal valore degli investimenti di cui alla lett. c).**



**Criteria per l'approvazione di programmi di  
CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

# **Crisi aziendale: criteri**

# **Criteria per l'approvazione di programmi di CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

**Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d)**

- a) indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;
- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.

# Criteri per l'approvazione di programmi di CIGS D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033

- Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un **evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale**. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d).

## **Criteria per l'approvazione di programmi di CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

- Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che:
  - a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
  - b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
  - c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

**Criteria per l'approvazione di programmi di  
CIGS**

**D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

**Contratti di solidarietà –  
Modalità applicative**

**Partiti politici e movimenti politici e  
loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali:  
Causali di intervento CIGS  
D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

- L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.
- Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.
- In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.
- Nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberanti di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.



**Partiti politici e movimenti politici e  
loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali:  
Causali di intervento CIGS  
D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

- **Disciplina del cumulo:**
- Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria sia da interventi di integrazione salariale straordinaria, il cumulo dei due distinti benefici è consentito alle seguenti condizioni:
  - a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a), b) e c) del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015;
  - b) i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento.

**Partiti politici e movimenti politici e  
loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali:  
Causali di intervento CIGS  
D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033**

- **Monitoraggio:**
- Al fine di consentire all' ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la predisposizione dei decreti di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'Inps quantifica annualmente le risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dello stanziamento annuale, nonché della contribuzione dovuta dai partiti e dai movimenti politici.
- Sulla base delle disponibilità finanziarie annuali, l'ufficio effettua, prima dell'emanazione di ogni decreto, una stima preventiva dell'onere finanziario connesso e delle residue risorse disponibili.
- Al fine di consentire il monitoraggio delle risorse finanziarie annualmente assegnate, il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori sospesi è autorizzato con il pagamento diretto da parte dell'INPS e dell'INPGI.
- L'INPS e l'INPGI provvedono al monitoraggio della spesa presentando rendiconti annuali all'ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## DURATA (art. 21, 22)

- **Riorganizzazione aziendale:** Relativamente a ciascuna unità produttiva: **max 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

## DURATA (art. 21, 22)

- **CRISI AZIENDALE:** Relativamente a ciascuna unità produttiva: **max 12 mesi**, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione.
- **Attenzione:** nei due casi che precedono (riorganizzazione e crisi) le sospensioni del lavoro possono essere autorizzate solo nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

## DURATA (art. 21, 22)

- **CDS:** Relativamente a ciascuna unità produttiva: **max 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
- In casi specifici: ammesso il trattamento fino a **36 mesi anche continuativi**, nel quinquennio mobile. Si tratta dei trattamenti concessi a seguito di stipula di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile. Oltre il limite suddetto, la durata di tali trattamenti viene computata per intero. Tale modalità di computo non si applica alle imprese edili e affini (CM Lavoro n. 30/15).

## CONTRIBUZIONE (ART. 23)

**Contributo ordinario CIGS: 0,90 % della retribuzione imponibile, di cui lo 0,30% da porre a carico del lavoratore.**

***Per l'anno 2022, solo per i datori di lavoro soggetti al FIS l'aliquota è pari allo 0,27% di cui lo 0,09% a carico del lavoratore (0,90%-0,63%)***

## LE NOVITA' APPORTATE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2022 IN MATERIA DI DURATA

- ulteriori 12 mesi **per sostenere le transizioni occupazionali** (NON PER CONTRATTI DI SOLIDARIETA' MA SOLO PER RIORGANIZZAZIONE E CRISI AZIENDALE) si tratta del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero
- 52 settimane da fruire nel biennio 2022/2023 – per le imprese del settore industriale **per riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica** che abbiano esauriti i trattamenti di Cassa (art. 44, comma 11 ter introdotto dal comma 215, art. 1, legge n. 234/2021)
- Prorogata la previsione per gli anni 2022/2024 di ulteriore concessione di 12 mesi di CIGS per la causale di riorganizzazione e CDS e di 6 mesi per la crisi aziendale per le **imprese con rilevanza economica strategica** anche a livello regionale (art. 22 bis, D.lgs. n. 148/2015, art. 1, comma 129, legge n.234/2021)

# PROCEDURA



## INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE (ART. 24)

L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le **causali di riorganizzazione e crisi aziendale**, è tenuta a **comunicare**, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati**.

**Entro tre giorni** dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dalle OOSS, domanda di **esame congiunto della situazione aziendale**. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Costituiscono oggetto dell'esame congiunto **da tenersi anche in via telematica** il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e **le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione**.

**Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.**

**L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.**

Qualora in sede di verifica ispettiva anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale è incrementato nella misura del 1 per cento. L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.



## PROCEDIMENTO (ART. 25)

**La domanda di concessione di trattamento straordinario** di integrazione salariale è presentata **entro sette giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

**Per le causali di riorganizzazioni e crisi aziendale**, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il **numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva** oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

**La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.**

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori 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 (ART. 25)

**La domanda di concessione della CIGS deve essere presentata in unica soluzione contestualmente**

**al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro** competenti per territorio.

La concessione avviene con decreto del Ministero del lavoro per l'intero periodo richiesto ed è **adottato entro 90 giorni** dalla presentazione della domanda.

Gli Ispettorato del lavoro, nei **tre mesi** antecedenti la conclusione della CIGS, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione va trasmessa al ministero entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, **il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto si conclude nei successivi 90 giorni** con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

L'impresa, sentite le OOSS può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

**Ottenuta l'autorizzazione, l'azienda presenta in via telematica all'INPS la modulistica per ricevere l'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni concesse o, se previsto nel decreto, anche la modulistica per il pagamento diretto ai lavoratori.**



## CONDIZIONALITÀ E FORMAZIONE (ART. 25 TER)

### Art. 25 ter inserito dalla legge n. 234/21

**Finalità: assicurare ai lavoratori coinvolti in programmi di CIGS la possibilità di migliorare e riqualificare le proprie competenze, pur in costanza ancora di rapporto di lavoro con l'impresa, ed essere quindi potenzialmente impiegabili anche in altre aziende.**



## CONDIZIONALITÀ E FORMAZIONE (ART. 25 TER)



**La legge ha introdotto la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo ha precisato, tra le condizioni per beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria, la partecipazione a percorsi formativi: i lavoratori beneficiari di CIGS autorizzata per le diverse causali di cui all'articolo 21 (crisi, etc.) , allo scopo di mantenere o di sviluppare le competenze, prima che si concludano le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, debbano partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione che possono essere finanziati anche con l'intervento di fondi interprofessionali.**

## CONDIZIONALITÀ E FORMAZIONE (ART. 25 TER)

**I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.**

**La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite in decreto del Ministero del lavoro emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge. Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione introdotte sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali previa intesa in sede di conferenza unificata che sarà adottato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge in disamina.**



# Fondi di solidarietà bilaterali e alternativi

Questi fondi dal 1° gennaio 2022,  
se costituiti, devono riconoscere  
la CIGO e la CIGS

# Fondi di solidarietà bilaterali

(Istituiti dalle Parti sociali per i settori  
non coperti dall'INPS)

Art. 26



## FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (ART. 26)

- Fino allo scorso anno quasi tutti Fondi Bilaterali assicuravano integrazioni salariali ai dipendenti di aziende che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**.
- **Dal 1° gennaio 2022**
- Le OOSS devono stipulare accordi per costituire i FB in tutti i settori per assicurare l'integrazione salariale anche ai dipendenti di aziende con **almeno UN lavoratore**.
- I FB già costituiti devono adeguarsi entro il 31 dicembre 2022 (o 30 giugno 2023 se costituiti dall'1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021). Se non si adeguano, dal 1° gennaio 2023 le aziende di quel settore confluiscono nel FIS al quale sono trasferiti contributi versati o dovuti. **Ma per l'Inps e il Ministero del lavoro il mancato adeguamento porta le aziende al FIS sin dal 1° gennaio 2022 e fino all'adeguamento.**

## FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (ART. 26)

Le prestazioni del FB, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono le seguenti:

- I FB assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni **salariali ordinarie e straordinarie**, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo pari a quello CIG, e stabiliscono la **durata** della prestazione in misura **almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale**, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque **nel rispetto delle durate massime** complessive previste in materia di integrazioni salariali.
- La domanda di accesso all'assegno di integrazione salariale deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

## FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (ART. 26)

Ad avviso dell'Inps e del Ministero del lavoro (io non sono del tutto convinto) i periodi di durata massima sono i seguenti:

<b><i>Datori di lavoro</i></b>	<b><i>Durata massima della prestazione</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b><i>datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente</i></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b><i>datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</i></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b><i>datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</i></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie;</i></li> <li><i>24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione aziendale"(anche per realizzare processi di transizione);</i></li> <li><i>12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale";</i></li> <li><i>36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"</i></li> </ul>



# Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

(Istituiti dalle Parti sociali per i  
settori dell'Artigianato e  
somministrazione)

Art. 27

## FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE ALTERNATIVI (ART. 27)

- Anche per i Fondi Bilaterali Alternativi vale quanto previsto per i Fondi Bilaterali.

# Fondo di Integrazione Salariale

Questo fondo è il cd «fondo residuale»  
gestito dall'Inps è copre i settori non coperti  
da FSB e FSBA e dal 1° gennaio 2022  
deve riconoscere la CIGO anche alle aziende  
con UN dipendente

## Art. 29



## FONDI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 29)

- Il FIS è riservato a tutti quei comparti che non hanno istituito i FSB o i FSBA. **Fino al 31 dicembre 2021** avevano l'obbligo di iscrizione tutte le aziende che occupavano mediamente **cinque dipendenti**.
- **A decorrere dal 1° gennaio 2022**
- Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno **un dipendente**, che non appartengono né al sistema della CIGO e neanche al sistema dei FSB e FSBA.

## FONDI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 29)

Le prestazioni del FIS, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono le seguenti:

1. per le aziende che abbiano occupato nel semestre precedente mediamente **fino a cinque dipendenti, 13 settimane in un biennio mobile**. Contribuzione 0,50% + 4% di contribuzione addizionale sulla retribuzione persa.
2. per le aziende che abbiano occupato nel semestre precedente mediamente **più di cinque dipendenti, 26 settimane in un biennio mobile**. Contribuzione 0,80% + 4% di contribuzione addizionale sulla retribuzione persa.

Dal 1° gennaio 2022 non si applica più il limite di 10 volte l'ammontare dei contributi versati per la determinazione delle prestazioni di integrazioni salariali



## ALIQUTA DI FINANZIAMENTO

- A decorrere **dal 1° gennaio 2025**, con riferimento ai datori di lavoro con un numero medio di dipendenti **fino a cinque** che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale **per almeno 24 mesi**, l'aliquota di finanziamento (0,50% o 0,80%) **viene ridotta in misura pari al 40%** (0,20% o 0,32%).
- **Resta ferma** la già vigente **contribuzione addizionale** a carico dei datori di lavoro per il caso di utilizzo delle prestazioni di integrazione salariale a carico del FIS, contribuzione **pari al 4%** della retribuzione persa
- **Secondo l'Inps non è così perché si riduce solo il contributo addizionale che passa dal 4 al 2,4%.**



## ALIQUOTE DI FINANZIAMENTO FIS ANNO 2022

- **0,15%** (0,50-0,35) di cui lo 0,05% a carico del lavoratore, nel caso di datori con un numero medio di dipendenti **non superiore a cinque**,
- **0,55%** (0,80-0,25) di cui lo 0,18% a carico del lavoratore, nel caso di datori con un numero medio di dipendenti **compreso tra sei e quindici**,
- **0,69%** (0,80-0,11) di cui lo 0,23% a carico del lavoratore, nel caso di datori con un numero medio di dipendenti **superiore a quindici**,
- **0,24%** (0,80-0,56) di cui lo 0,08% a carico del lavoratore, per le imprese esercenti **attività commerciali**, comprese quelle della **logistica e le agenzie di viaggio e turismo**, inclusi gli **operatori turistici**, con un numero medio di dipendenti **superiore a 50**

## RECAP CIGO

### *LA CIGO*

*Dal 1° gennaio 2022*

*È riconosciuta a tutte le aziende con almeno 1 dipendente*

### *Chi la paga*

*L'Inps, i F.S.B., i F.S.B.A., il F.IS.*

### *Cosa si paga*

*L'identica indennità prevista per la CIG*

### *Per quanto tempo*

*Stessa durata della CIGO tranne che per il FIS*

### *Quale contribuzione va versata*

*Quella prevista dall'Inps o dai FSB, FSBA e FIS*

*Solo per l'anno 2022 e soltanto al FIS l'aliquota è ridotta*

## RECAP CIGS

### *LA CIGS*

*Dal 1° gennaio 2022*

*È riconosciuta a tutte le aziende con più di 15 dipendenti*

### *Chi la paga*

*L'Inps, i F.S.B., i F.S.B.A.*

### *Cosa si paga*

*L'identica indennità prevista per la CIGS*

### *Per quanto tempo*

*Stessa durata della CIGS*

### *Quale contribuzione va versata*

*Quella prevista dall'Inps o dai FSB e FSBA*

*Per l'anno 2022, solo per i datori di lavoro soggetti al FIS, l'aliquota è pari allo 0,27% di cui lo 0,09% a carico del lavoratore (0,90%-0,63%)*



## ESONERO CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER CIG PER ALCUNI SETTORI DAL 1° GENNAIO AL 31 MARZO 2022

I datori di lavoro dei settori **Turismo - Ristorazione - Parchi divertimenti e parchi tematici - Stabilimenti termali - Attività ricreative - Altre attività** (vedi codici ATECO indicati nella successiva slide), che a decorrere dalla data del **1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022**, sospendono o riducono l'attività lavorativa per CIG, **sono esonerati** dal pagamento della contribuzione addizionale.

**Attenzione NON E' UNA CASSA COVID ma una normale CIG.**

## ESONERO CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER CIG PER ALCUNI SETTORI DAL 1° GENNAIO AL 31 MARZO 2022

### **Attività ricreative**

- *Discoteche, sale da ballo night*
- *Club e simili (codici ateco 93.29.1)*
- *Sale giochi e biliardi (codici ateco 93.29.3)*
- *Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo) (codici ateco 93.29.9)*

### **Altre attività**

- *Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca (codici ateco 49.31 e 49.39.09)*
- *Gestione di stazioni per autobus (codici ateco 52.21.30)*
- *Gestioni di funicolari, ski lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano o suburbano (codici ateco 49.39.01)*
- *Attività dei servizi radio per radio taxi (codici ateco 52.21.90)*
- *Musei (codici ateco 91.02 e 91.03)*
- *Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua (codici ateco 52.22.09)*
- *Attività dei servizi connessi al trasporto aereo (codici ateco 52.23.00)*
- *Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (codici ateco 59.13.00)*
- *Attività di proiezione cinematografica. (codici ateco 59.14.00)*
- *Organizzazione di feste e cerimonie (codici ateco 96.09.05)*

# Domande?





**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

**p.dinunzio@dinunzio.it**  
**www.dinunzio.it**

