

# **Ammortizzatori sociali**

**Dispensa n° 02/2023**

A cura  
Area Lavoro e Previdenza

# Indice Contenuti

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Le disposizioni generali sui trattamenti di integrazione salariale</b>	<b>4</b>
2.1. I beneficiari	4
2.2. Il trattamento di integrazione: la misura, la durata massima complessiva e la contribuzione figurativa	6
2.3. La contribuzione a finanziamento delle integrazioni salariali	7
2.4. Le modalità di erogazione e i termini per il rimborso delle prestazioni	8
<b>3. Le integrazioni salariali ordinarie</b>	<b>10</b>
3.1. Le finalità e il campo di applicazione	10
3.2. La durata	11
3.3. La procedura sindacale	12
3.4. La domanda e la relativa concessione	12
<b>4. Le integrazioni salariali straordinarie</b>	<b>14</b>
4.1. Le finalità e il campo di applicazione	14
4.2. le causali di intervento e la loro durata	15
4.3. La procedura sindacale	18
4.4. La domanda e la relativa concessione	19
<b>5. Il contratto di espansione</b>	<b>20</b>
5.1. Le caratteristiche dei contratti di espansione	20
5.2. Il prepensionamento nel contratto di espansione	22
<b>6. I fondi di solidarietà</b>	<b>24</b>
6.1. Le finalità e il campo di applicazione	24
6.2. I fondi di solidarietà bilaterali	25
6.3. I fondi di solidarietà bilaterali alternativi	25
6.4. Il fondo di integrazione salariale	25



# Premessa

La Legge di Bilancio 2022 ha apportato diverse modifiche all'impianto normativo degli ammortizzatori sociali introdotto dal Jobs Act.

L'intervento ha ampliato e riordinato le tutele, introducendo un sistema premiale per le imprese virtuose.

La Legge di Bilancio 2023 e il Decreto Milleproroghe 2023 hanno prolungato la possibilità di utilizzare particolari causali di CIGS e esteso alcuni termini di adeguamento che interessano i fondi di solidarietà.

A seguito di tali modifiche, Assolombarda, con questa dispensa e il relativo portale, vuole dare continuità al lavoro di supporto che era stato a suo tempo realizzato, aggiornando i contenuti rispetto alle novità intervenute e continuando a dare un concreto aiuto alle imprese che vogliono conoscere le soluzioni, i costi e le procedure che devono essere seguite per l'attivazione dei singoli ammortizzatori sociali.

Il portale internet è aperto a tutti, disponibile su pc, tablet o smartphone per guidare gli utenti ovunque siano!

Febbraio 2023

# 2

## **Le disposizioni generali sui trattamenti di integrazione salariale**

Il Jobs Act<sup>1</sup> riforma il sistema degli ammortizzatori sociali e con il Decreto Legislativo n.148/2015 incide sugli strumenti da utilizzare in costanza del rapporto di lavoro.

La Legge di Bilancio 2022<sup>2</sup> ha apportato alcuni correttivi circa i lavoratori beneficiari e la contribuzione dovuta.

### **2.1. I beneficiari**

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato (1°, 2° e 3° livello), e i lavoratori a domicilio, con esclusione dei dirigenti<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Legge n.183 del 10 dicembre 2014.

<sup>2</sup> Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

<sup>3</sup> Circolare Inps n. 18/2022.

I lavoratori beneficiari devono possedere, presso l'unità produttiva<sup>4</sup> per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno **30 giorni** alla data della presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale requisito non è necessario nei casi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

**Le giornate di effettivo lavoro.** Si intendono le giornate di effettiva presenza a lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e i periodi di maternità obbligatoria.

In caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente e, ai fini della verifica della sussistenza del requisito delle 30 giornate di anzianità, si tiene conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore cedente.

Nel caso di cambio di appalto, l'anzianità 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.

**Unità produttiva.** Si intendono la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) risulta dotato/a di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi con dette accezioni il plesso organizzativo che presenti 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 dello/a stabilimento/struttura;
- b) è idonea/o a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso, intendendosi con detta accezione il plesso organizzativo nell'ambito del quale si svolge, in tutto o in parte la produzione di beni o servizi dell'azienda, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali rispetto ai fini generali aziendali ovvero ad una fase completa dell'attività produttiva;
- c) ha maestranze adibite in via continuativa.

Il contratto di apprendistato è prorogato per un periodo pari alle ore di integrazione salariale fruite.

---

<sup>4</sup> Circolare Inps n.9/2017 e Messaggio Inps n.1444/2017.

## 2.2. Il trattamento di integrazione: la misura, la durata massima complessiva e la contribuzione figurativa

### La misura

L'importo del trattamento è pari all'**80% della retribuzione** globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetto all'applicazione di un massimale stabilito per legge e annualmente rivalutato, nonché al prelievo contributivo del 5,84%<sup>5</sup>.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione del datore di lavoro e non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze non retribuite.

### Malattia e CIG

	Sospensione a zero ore	Riduzione di orario
Malattia insorta prima della CIG	Se è sospesa la totalità dell'ufficio o reparto → CIG Se non è sospesa la totalità dell'ufficio o reparto → malattia	malattia
Malattia insorta durante la CIG	CIG	malattia

### La durata massima complessiva

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**.

**Il calcolo del quinquennio mobile.** Si considera la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e nelle 259 settimane precedenti (quinquennio mobile) si conteranno le settimane di CIG. Qualora siano già state autorizzate 104 settimane (24 mesi), non potrà essere riconosciuto il trattamento. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

<sup>5</sup> Legge n.427 del 13 agosto 1980.

### Esempi

- 12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS = ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO + 24 mesi di CdS = ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS + 24 mesi di CdS = ok 36 mesi
- 36 mesi di CdS = ok
- 6 mesi di CIGO + 12 di CdS = possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CdS

### La contribuzione figurativa

I periodi di integrazione salariale sono coperti dalla contribuzione figurativa, calcolata sulla base della retribuzione globale alla quale si riferisce l'integrazione salariale, ed è utile ai fini della misura e del diritto per la pensione anticipata e di vecchiaia.

### 2.3. La contribuzione a finanziamento delle integrazioni salariali

Il finanziamento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria avviene con un contributo ordinario (calcolato sull'imponibile previdenziale dei dipendenti) e un contributo addizionale (parametrato alle settimane di utilizzo di integrazione salariale).

#### Il contributo ordinario

La CIGO si finanzia con una contribuzione, a carico azienda, parametrata al numero dei dipendenti e calcolata sull'imponibile previdenziale nella seguente misura

Aziende fino a 50 dipendenti	1,70%
Aziende oltre 50 dipendenti	2%

**Il calcolo dei 50 dipendenti.** Il numero dei dipendenti è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, compresi tutti i lavoratori subordinati, i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Le imprese destinatarie del trattamento di CIGS sono invece tenute al versamento del seguente contributo

Contributo a carico del datore di lavoro	Contributo a carico del lavoratore
0,60%	0,30%

#### Il contributo addizionale

Quando un'impresa utilizza i trattamenti di integrazione salariale deve versare un contributo, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in relazione alle settimane concesse in un quinquennio mobile.

Qualora l'incremento delle aliquote scatti nel corso del mese, la maggior aliquota si applicherà a decorrere dal mese successivo.

Sino a 52 settimane	9%
Oltre le 52 e sino a 104 settimane	12%
Oltre le 104 settimane	15%

Questo contributo non è dovuto per gli interventi di integrazione salariale concessi per **eventi oggettivamente non evitabili e dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale**<sup>6</sup>.

**A decorrere dal 1° gennaio 2025**<sup>7</sup>, è prevista una **riduzione del contributo addizionale** in favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, in misura pari a:

- **6 per cento** 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;
- **9 per cento** oltre il limite di cui sopra e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale può essere suscettibile di un incremento, a titolo di sanzione, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione. Tale incremento è pari all'1% del contributo addizionale dovuto e si applica ai lavoratori in relazione ai quali non è stato rispettato il criterio di rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

## 2.4. Le modalità di erogazione e i termini per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è anticipato dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga e, al termine dell'iter procedurale, tali importi possono essere conguagliati dall'azienda sui contributi previdenziali dovuti mensilmente.

**Le operazioni di conguaglio** devono essere effettuate, a pena di decadenza, **entro sei mesi** da:

- la fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione
- il provvedimento di concessione, se successivo

<sup>6</sup> Circolare Inps n.9/2017.

<sup>7</sup> Circolare Inps n. 18/2022.

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale sia concluso prima della entrata in vigore della riforma, i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015.

**Provvedimento di concessione.** Per la CIGO si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente e per la CIGS il decreto del Ministero del Lavoro. Ad ogni istanza di CIGO o CIGS corrisponde, da parte dell'INPS, un'unica autorizzazione al conguaglio delle somme relativa all'intero periodo per ciascuna unità produttiva.

Nel caso di **serie e documentate difficoltà finanziarie** dell'impresa le integrazioni salariali possono essere pagate dall'INPS direttamente al lavoratore, previa specifica richiesta del datore di lavoro autorizzata dall'INPS per la CIGO e dal Ministero del Lavoro per la CIGS<sup>8</sup>.

**In caso di pagamento diretto** delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo 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 dall'adozione 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**.

---

<sup>8</sup> Circolare Inps n.197/2015, all.2.

# 3

## Le integrazioni salariali ordinarie

### 3.1. Le finalità e il campo di applicazione

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è uno dei più importanti ammortizzatori sociali a disposizione delle aziende perché è uno strumento che consente di fornire un'indennità sostitutiva della retribuzione ai lavoratori il cui orario di lavoro è ridotto a seguito di temporanee difficoltà aziendali.

La CIGO consente di mantenere i rapporti di lavoro nella prospettiva di una normalizzazione della situazione, quando c'è una previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Messaggio Inps n.1856/2017.

I principali settori che rientrano nel campo d'applicazione della CIGO sono:

- a) le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- b) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
- c) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
- d) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- e) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- f) imprese addette all'armamento ferroviario
- g) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini
- h) imprese industriali esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo

### 3.2. La durata

L'integrazione salariale ordinaria, oltre al limite di durata massima complessiva per tutti i trattamenti di integrazione salariale, deve tenere conto di due elementi.

#### **Il periodo massimo indennizzabile**

La CIGO è corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile fino a un massimo di 52 settimane in un biennio mobile per ciascuna unità produttiva interessata.

**Modalità di calcolo.** L'azienda deve porsi al termine del periodo di CIGO che vorrebbe richiedere e contare le settimane di CIGO utilizzate nelle precedenti 104 settimane, eventualmente procedendo con il calcolo dei giorni effettivi<sup>10</sup>.  
Qualora il conteggio non superi le 52 settimane, il periodo di CIGO può essere richiesto perché rientra nel massimo indennizzabile.

Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di CIGO, una nuova domanda di CIGO può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività produttiva.

Il calcolo delle settimane non tiene conto della CIGO per interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

#### **Il limite massimo di ore autorizzabili**

Non può essere autorizzato un numero di ore eccedenti un limite massimo determinato sulla base del numero dei lavoratori nell'unità interessata dalla CIGO.

Tale limite è pari a **1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile** con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

<sup>10</sup> Circolare Inps n.197/2015, Circolare ministeriale n.24/2015 e Circolare ministeriale n. 17/2017.

### 3.3. La procedura sindacale

La procedura per accedere all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale ordinario prevede due fasi:

- 1) **una comunicazione preventiva** indirizzata alle RSA/RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (le OO.SS. provinciali del CCNL di riferimento) contenente le cause della CIGO, l'entità, la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati
- 2) **un esame congiunto**, su richiesta di una delle Parti e anche in via telematica, volto ad esaminare la situazione aziendale finalizzata alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa<sup>11</sup>

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

**Eventi oggettivamente non evitabili.** (es. eventi esterni o atmosferici in grado di causare disagi o blocchi alle attività, distacchi dell'energia, terremoti, inondazioni) l'impresa è tenuta ad effettuare la comunicazione preventiva e, qualora la riduzione dell'orario sia superiore a 16 ore settimanali, a richiesta delle Parti, si procede a fissare un esame congiunto entro 3 giorni dalla comunicazione. L'intera procedura deve esaurirsi entro i successivi 5 giorni.

### 3.4. La domanda e la relativa concessione

L'impresa deve presentare, in via telematica, all'INPS la domanda di concessione **UNI-CIG** in cui deve specificare:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro
- la presumibile durata
- i nominativi dei lavoratori interessati
- le ore richieste

La domanda, insieme alla relazione tecnica e alla comunicazione preventiva alle OO.SS.<sup>12</sup> deve essere presentata entro il termine di **15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, escludendo il giorno iniziale e tenendo presente che se il giorno di scadenza è una festività nazionale, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Ai fini dell'osservanza dei termini di presentazione la data di decorrenza del trattamento è il lunedì della prima settimana richiesta, tuttavia, qualora il primo giorno di sospensione sia diverso, l'azienda potrà indicare la reale decorrenza con separata autocertificazione.

---

<sup>11</sup> Circolare Inps n. 18/2022.

<sup>12</sup> Circolare Inps n.139/2016.

In caso di **mancata osservanza dei termini** per l'invio della domanda, la CIGO sarà riconosciuta solo per la settimana precedente rispetto alla data di presentazione, rimanendo inteso che, per la parte non autorizzata, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita e a versare i relativi contributi.

Le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dall'INPS sulla base dei criteri che saranno definiti con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il provvedimento di rigetto **può essere impugnato**, entro 30 giorni, con ricorso presentato al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Legge n.88 del 9 marzo 1989, art. 25.

# 4

## Le integrazioni salariali straordinarie

### 4.1. Le finalità e il campo di applicazione

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale a disposizione delle aziende per gestire delle difficoltà strutturali.

Questo strumento consente di fornire un'indennità sostitutiva della retribuzione ai lavoratori il cui orario di lavoro è ridotto o sospeso e permette di conservare i rapporti di lavoro durante tutto il periodo di tempo che serve all'azienda per riorganizzarsi, per gestire una crisi o per applicare un contratto di solidarietà.

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS tutte le imprese (ad esclusione dei datori di lavoro coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n.148/2015), che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**, inclusi gli apprendisti, i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

La CIGS è riconosciuta **a prescindere dal numero di dipendenti** alle seguenti categorie: imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale, partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

**Trasferimento di azienda.** Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi 6 mesi dal trasferimento di azienda, il requisito dimensionale deve sussistere in capo alla subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento.

Le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con requisito superiore ai 15 dipendenti possono accedere alla CIGS, prescindendo dall'impresa committente.

## 4.2. le causali di intervento e la loro durata

L'intervento della CIGS potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali.

### La riorganizzazione aziendale

Il programma di riorganizzazione deve prevedere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva ovvero a gestire processi di transizione.

Il programma deve inoltre contenere indicazioni sugli investimenti e sulla eventuale attività di formazione (il valore medio di tali investimenti deve risultare superiore al valore medio annuo degli stessi investimenti operati nel biennio precedente) e deve, in ogni caso, essere finalizzato ad un recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro nella **misura minima del 70%**<sup>14</sup>.

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

**Limite ore autorizzabili.** Possono essere autorizzate sospensioni/riduzioni di orario soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato. Le ore si calcolano sul numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la presentazione dell'istanza e tale limite costituisce un parametro fisso che non soffre di eventuali modifiche dell'organico.

### La 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.

<sup>14</sup> Decreto Ministeriale del 3 febbraio 2016.

Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia dell'occupazione.

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di **12 mesi**, anche continuativi, e una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a **due terzi** di quello precedentemente autorizzato.

**Limite ore autorizzabili.** Possono essere autorizzate sospensioni/riduzioni di orario soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato. Le ore si calcolano sul numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la presentazione dell'istanza e tale limite costituisce un parametro fisso che non soffre di eventuali modifiche dell'organico.

### **Il contratto di solidarietà**

I Contratti di Solidarietà difensivi (CdS) sono riportati nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie e ne costituiscono una specifica causale. Assumono infatti le caratteristiche della CIGS anche per quanto riguarda la misura delle prestazioni e la contribuzione dell'impresa.

I CdS consistono in contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, l'esubero del personale.

Il CdS deve osservare i seguenti limiti:

- 1) la riduzione media oraria non può essere superiore al **80%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dal CdS
- 2) la riduzione complessiva dell'orario di ciascun lavoratore nell'arco di durata del CdS non può essere superiore al **90%**.

Gli accordi istitutivi del CdS devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento l'orario ridotto (nel rispetto del normale orario di lavoro).

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tuttavia il CdS viene computato nella misura della metà fino a 24 mesi, consentendo di fatto di raggiungere i **36 mesi**, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

**CdS e TFR.** Le quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa, a seguito del CdS, sono a carico dell'INPS o della gestione di appartenenza. Rimangono invece a carico del datore di lavoro le quote di TFR relative ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo verificatasi entro 90 giorni dalla fine del CdS ovvero entro 90 giorni dalla fine di un ulteriore periodo di CIGS concesso entro 120 giorni dal termine del precedente.

### **Accordo transizione occupazionale**

La Legge di Bilancio 2022, ha introdotto l'Accordo di transizione occupazionale che prevede, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale **per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale**, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero.

La durata massima di tale intervento è di 12 mesi, in deroga ai limiti previsti dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015, non ulteriormente prorogabili.

### **CIGS per cessazione totale o parziale dell'attività**

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto una nuova procedura sindacale nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla chiusura totale o parziale dell'azienda o di un reparto autonomo con la finalità di gestire preventivamente, rispetto all'apertura formale della procedura di licenziamenti collettivi, le situazioni di chiusura di attività al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo quando l'operazione comporti un **esubero non inferiore a 50 lavoratori** e la **società abbia occupato mediamente nell'anno precedente almeno 250 dipendenti**.

### **La Legge di Bilancio 2023 ha prorogato la fruizione sino al 31 dicembre 2023.**

La Società deve inviare apposita comunicazione (indirizzata alle RSA o RSU e alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, al MISE, al MIN LAV, all'ANPAL e alle Regioni interessate) dell'intenzione di chiudere l'attività totalmente o parzialmente almeno **90 giorni prima** rispetto all'avvio della procedura di cui all'art. 4 della Legge 223/1991. La comunicazione dovrà contenere le ragioni economiche, finanziarie, tecniche organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.

I licenziamenti individuali o collettivi effettuati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.

Entro 60 giorni dalla comunicazione di apertura della procedura il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali e agli enti destinatari della comunicazione di attivazione.

**Il piano non può avere durata superiore a 12 mesi.**

Entro 120 giorni dalla sua presentazione il piano è oggetto di discussione.

In caso di accordo sindacale si procede alla sottoscrizione del piano e la Società potrà procedere nell'apertura della procedura ex Legge 223/1991 secondo quanto concordato nell'accordo o al termine del piano stesso. In caso di mancato accordo, qualora il datore, entro 90 giorni avvia la procedura di licenziamento collettivo trovano applicazione i termini ordinari (45 gg+30gg).

### **Ulteriore periodo di CIGS per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica**

La Legge di Bilancio ha inoltre previsto un ulteriore periodo, in deroga di 52 settimane, per i datori di lavoro che abbiano esaurito i periodi di CIG nel quinquennio mobile o non possano più accedervi, ad esempio in caso di CIGS per crisi perché non sono ancora trascorsi i 2/3 dal periodo precedentemente autorizzato.

**Il nuovo periodo è utilizzabile fino al 31 dicembre 2023.**

### **4.3. La procedura sindacale**

La normativa prevede delle procedure sindacali, preventive e necessarie, per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione e crisi aziendale.

#### **L'apertura della procedura**

L'impresa deve comunicare l'apertura della procedura sindacale quando intende attivare una CIGS per riorganizzazione o per crisi aziendale. Tale comunicazione può essere esperita anche per il tramite della associazione imprenditoriale, inviando alla RSA/RSU e alle OO.SS. territoriali del CCNL di riferimento comparativamente più rappresentative a livello nazionale una lettera contenente:

- a) le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
- b) l'entità e la durata prevedibile
- c) il numero dei lavoratori interessati
- d) la domanda di esame congiunto della situazione aziendale

Qualora nella comunicazione di apertura della procedura non fosse presente la domanda di esame congiunto, quest'ultima deve essere presentata **entro 3 giorni** dalla prima comunicazione.

#### **La domanda di esame congiunto**

La domanda di esame congiunto deve essere inviata all'ufficio regionale, qualora le unità produttive siano tutte nella stessa regione, o al Ministero del Lavoro, qualora le unità siano presenti in più regioni.

Costituiscono oggetto dell'esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare (durata e numero dei lavoratori interessati)
- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario
- le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere
- le modalità di rotazione tra lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione

In sede di esame congiunto le parti devono espressamente **dichiarare la non percorribilità del CdS.**

**Vertenze On Line.** Dal 1° luglio 2017 la domanda di esame congiunto per interventi di CIGS riguardanti una o più unità operative ubicate in Lombardia, dovrà essere trasmessa ad ARIFL tramite l'applicativo informatico "Vertenze On Line".

### **I termini della procedura e sanzioni**

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

Il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati dalle sospensioni comporta, a titolo di sanzione, l'incremento della contribuzione addizionale.

## **4.4. La domanda e la relativa concessione**

La domanda di CIGS deve essere presentata, al Ministero del Lavoro per il tramite del canale telematico "CIGSonline", **entro 7 giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale e deve essere corredata dell'elenco dei lavoratori interessati dalle riduzioni di orario.

La sospensione o riduzione dell'orario, a seguito delle disposizioni integrative e correttive ha inizio entro trenta giorni dalla domanda<sup>15</sup>. In caso di presentazione tardiva, il trattamento decorre 30 giorni dopo la presentazione della domanda medesima e, per il periodo intercorrente, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita e a versare i relativi contributi.

Il Ministero del Lavoro procede a esaminare le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento e autorizza con decreto l'intero periodo richiesto, la concessione avviene entro 90 giorni dalla data di presentazione dell'istanza (salvo sospensioni per motivi istruttori)<sup>16</sup>.

Le Direzioni Territoriali del Lavoro, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale procedono a verificare, ed entro 30 giorni dalla conclusione della CIGS devono trasmettere la relazione al Ministero del Lavoro (salvo sospensioni per motivi istruttori).

Qualora la verifica ispettiva rilevi delle irregolarità, il Ministero del Lavoro promuove un nuovo procedimento amministrativo per il riesame dell'autorizzazione che dovrà concludersi nei 90 giorni successivi alla ricezione della relazione (salvo sospensioni per fini istruttori).

Una volta ottenuto il decreto ministeriale di autorizzazione, l'azienda deve provvedere all'invio della domanda IGI15 STR all'INPS, associando un ticket Uniemens, per poter procedere al conguaglio delle somme.

<sup>15</sup> Decreto Legislativo n.185 del 24 settembre 2016.

<sup>16</sup> Decreto ministeriale n.94033/2016.

# 5

## Il contratto di espansione

### 5.1. Le caratteristiche dei contratti di espansione

Il contratto di espansione nasce con la finalità di consentire alle imprese che affrontino processi di riorganizzazione e **reindustrializzazione** di incentivare il ricambio generazionale e la riqualificazione del personale sia che versino in una situazione di necessità di utilizzo degli ammortizzatori sociali per fronteggiare i cambiamenti previsti, sia che vivano unicamente l'esigenza di gestire esuberanti e turn over occupazionale.

Lo strumento, introdotto originariamente per il biennio 2019-2020 dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019 (convertito con Legge n. 58/2019) con cui è stato modificato il D.Lgs n. 145/2018 nella parte in cui veniva disciplinato il cd contratto di solidarietà espansiva, è stato prorogato dapprima per il solo 2021 dalla Legge di Bilancio n. 178/2020 e in seguito, sempre ad opera della Legge di Bilancio annuale, Legge n. 234/2021 sino al **31 dicembre 2023** con l'obiettivo di estendere il perimetro delle aziende interessate.

Il contratto di espansione nasce nel solco dell'impianto già costruito, ma mai decollato, della solidarietà espansiva e del suo meccanismo di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione dei lavoratori coinvolti, con il parallelo inserimento di nuove risorse, e l'applicazione di sgravi per il datore che crea nuova occupazione.

Di ispirazione è altresì la cd isopensione Fornero, come misura di flessibilità in uscita rivolta ai lavoratori cui manchino da 4 a 7 anni per l'accesso a pensione, con costi interamente sostenuti dall'azienda esodante sia relativamente alla prestazione anticipata, sia alla contribuzione previdenziale.

La normativa prevede che il contratto di espansione sia siglato **in sede governativa** con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria, nell'ambito dei progetti di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportino una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di migliorare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove risorse.

Il percorso consente **due opzioni**:

- a) la programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente, a cui viene riconosciuto un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi, in deroga alle durate complessive degli interventi di CIG nel quinquennio mobile (24 mesi in base alla normativa sugli ammortizzatori di cui al D.Lgs n. 148/2015). La riduzione media oraria non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione.
- b) la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per il personale a cinque anni dal raggiungimento della pensione di vecchiaia e/o anticipata, periodo durante il quale il datore di lavoro corrisponde un'indennità mensile di accompagnamento alla pensione cui, per la seconda fattispecie, si aggiunge la contribuzione.

Le prestazioni sono erogate/accreditate dall'INPS, ma il loro finanziamento è a carico del datore di lavoro.

In tali ipotesi lo strumento può essere utilizzato anche dalle imprese che non rientrano nel perimetro di applicazione della CIGS.

### **Piano formativo e nuove assunzioni**

Rispetto ai contenuti dell'attività di riqualificazione e formazione, il Ministero<sup>17</sup> specifica che la stessa, intesa come parte integrante del contratto, sia rivolta alle persone che per la modifica dei processi aziendali e dello sviluppo tecnologico debbano sviluppare conoscenze e abilità operative adeguate ai nuovi contesti. Per questo è indispensabile delineare le competenze tecniche iniziali e finali dei lavoratori coinvolti in linea con il rinnovamento professionale e tecnologico perseguito, le ore necessarie, i contenuti formativi con necessaria certificazione da parte di un ente esterno e possibilità di realizzazione on the job. Parimenti, gli oneri riguardanti l'inserimento di nuove risorse a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato, devono essere coerenti con il piano di reindustrializzazione aziendale e devono essere in particolare specificati, seguendo il predetto criterio, i numeri necessari a ricoprire i profili professionali ricercati e la scansione temporale dei nuovi ingressi.

### **Dimensioni aziendali**

Il contratto di espansione ha visto esteso<sup>18</sup> il proprio campo di applicazione rispetto alla soglia dimensionale di riferimento e attualmente può essere siglato dai datori di lavoro

---

<sup>17</sup> Circolare Ministero del Lavoro n. 19/2019

<sup>18</sup> Legge n. 178/2020 e Legge n. 234/2021

che impieghino almeno **50 lavoratori**, da computare tenendo conto della facoltà di possibile raggruppamento in gruppi societari di aggregazione di imprese con finalità produttiva o di servizi; in tal caso gli accordi contrattuali tra le stesse aziende che costituiscono la stabile organizzazione devono essere stati sottoscritti prima della stipula del contratto di espansione.<sup>19</sup>

## 5.2 Il prepensionamento nel contratto di espansione

Con riguardo alle uscite anticipate, occorre la sottoscrizione di un accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e la successiva adesione da parte del lavoratore che si configura come una **risoluzione consensuale** del rapporto.

INPS ha a tal proposito puntualizzato che, essendo lo strumento in vigore solo sino al 31 dicembre 2023, la risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro il 30 novembre 2023 (ultima decorrenza 1° dicembre 2023).

In tale ipotesi il datore di lavoro corrisponde per il tramite dell'INPS un'indennità mensile, per non più di 60 mesi, alla forma di pensionamento che sia raggiunta per prima dagli interessati tra le seguenti: a) pensione di vecchiaia (i requisiti sono per uomini e donne 67 anni di età unitamente a 20 anni di contribuzione); b) pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne; 42 anni e 10 mesi per gli uomini + 3 mesi di finestra mobile in entrambi i casi).

Lo scivolo pensionistico non può essere finalizzato all'acquisizione di altre prestazioni previdenziali: quota 100, quota 102, opzione donna, pensione per i precoci, ape sociale. Se il lavoratore dovesse accedere a tali prestazioni prima della scadenza dell'esodo il percorso si interrompe dalla data di decorrenza dal primo traguardo pensionistico raggiunto.

**L'indennità** mensile corrisposta è pari alla pensione maturata dal lavoratore al momento della decorrenza dell'indennità stessa.

Ai fini dell'accertamento della maturazione del diritto a pensione entro i cinque anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, l'INPS considera gli aumenti della speranza di vita stimati secondo lo scenario demografico ISTAT ed è previsto un meccanismo di protezione dagli effetti di un eventuale innalzamento dei requisiti pensionistici.

Come anticipato, vi è una differenza fra le due forme di accesso a pensione: nel caso della **pensione di vecchiaia** il datore di lavoro corrisponde, per il tramite dell'INPS, al lavoratore solo l'indennità mensile in misura pari alla pensione maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro senza versare contribuzione previdenziale.

Inoltre, il costo del prepensionamento è sgravato di un bonus corrispondente all'importo dell'indennità di disoccupazione Naspi a cui teoricamente avrebbe avuto diritto il lavoratore entro la durata massima di 24 mesi.

---

<sup>19</sup> Art. 41, D.Lgs n. 148/2015 e Circolare Ministero del Lavoro n. 16/2019; Circolare Inps 48/2021

Se, invece, il primo ingresso a pensione coincide con la **pensione anticipata**, l'azienda deve versare anche la cd contribuzione correlata nella misura fissata per il calcolo della Naspi, cioè sulla media degli stipendi degli ultimi quattro anni, con uno sconto corrispondente al valore della contribuzione figurativa Naspi che sarebbe stata riconosciuta al lavoratore, nei limiti di 1,4 volte il massimale Naspi.

Per le imprese con più di 1.000 lavoratori impegnate in piani di riorganizzazione o ristrutturazione strategici nel caso di accordi con obbligo di assunzione di un lavoratore ogni tre accompagnati a pensione, vi è un bonus supplementare pari all'ultima mensilità di spettanza teorica della Naspi al lavoratore per un ulteriore anno.

Circa gli ulteriori costi aziendali, è da evidenziare che il datore di lavoro deve assolvere gli oneri sul pagamento dell'indennità e della contribuzione correlata, ove prevista, mensilmente all'INPS con la stipula di una polizza di fideiussoria bancaria (già peraltro utilizzata per l'isopensione Fornero).

Il datore di lavoro non è tenuto al versamento del cd. ticket di licenziamento Naspi dato che l'indennità di disoccupazione non viene erogata al lavoratore, ma viene utilizzata esclusivamente come parametro convenzionale per quantificare lo sconto sui costi di prepensionamento riconosciuto all'impresa esodante a carico dello Stato.

La prestazione di accompagnamento alla pensione è corrisposta per 13 mensilità e non essendo una pensione non possono applicarsi su di essa le trattenute per il pagamento degli oneri (es. riscatto, ricongiunzioni, cessioni del quinto); non forma oggetto di perequazione annua; viene tassata come reddito da lavoro dipendente; non è reversibile ai superstiti e non spettano i trattamenti di famiglia né le prestazioni collegate al reddito (es. maggiorazioni sociali, quattordicesima mensilità, eccetera).

Da segnalare, infine, che la prestazione è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo.

Rispetto alla parte più strettamente operativa si segnala che INPS ha individuato il cassetto previdenziale come canale telematico di presentazione dell'accordo di espansione sottoscritto presso il Ministero e il cd portale delle prestazioni atipiche per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi: inserimento delle domande di certificazione del diritto al raggiungimento della pensione e di calcolo dell'indennità per la verifica della somma a garanzia del piano di esodo stesso; inserimento delle domande di indennità; verifica della provvista mensile a copertura della prestazione.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Messaggio Inps 2419/2021; Messaggio Inps 3252/2021; Circolare ministero del Lavoro 1/2022; Circolare Inps 88/2022

# 6

## I fondi di solidarietà

### 6.1. Le finalità e il campo di applicazione

I fondi di solidarietà sono stati istituiti inizialmente per garantire una forma di sostegno ai settori esclusi dalla CIGO e CIGS, nonché per superare gli ammortizzatori in deroga. Nel corso del tempo hanno progressivamente perso la loro natura residuale, diventando l'ammortizzatore sociale per interi settori di attività.

Dal 1° gennaio 2022 i fondi di solidarietà hanno esteso la loro portata, diventando **obbligatori per tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente**. I fondi già costituiti a tale data, che non si adeguino alla novità introdotta entro il 30 giugno 2023<sup>21</sup>, confluiranno al fondo d'integrazione salariale.

I fondi di solidarietà si distinguono in:

- fondi di solidarietà bilaterali
- fondi di solidarietà bilaterali alternativi
- fondo di integrazione salariale

Le aliquote di contribuzione ordinaria dei fondi bilaterali e del fondo d'integrazione salariale sono stabilite dai singoli fondi e devono consentire la costituzione delle risorse necessarie per garantire la sostenibilità e devono rispettare la seguente proporzione:

- 2/3 a carico del datore di lavoro
- 1/3 a carico del lavoratore

---

<sup>21</sup> Decreto Legge n. 198 del 29 dicembre 2022

Nel caso in cui i fondi prevedano le prestazioni di seguito descritte di assegno d'integrazione salariale, deve essere prevista una contribuzione addizionale non inferiore all'1,5% della retribuzione persa.

## 6.2. I fondi di solidarietà bilaterali

I datori di lavoro che non rientrano nel campo della CIGO possono stipulare accordi aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie.

I fondi, istituiti con decreto ministeriale presso l'INPS, dovranno determinare l'ambito di applicazione, il settore di attività e la natura giuridica.

Questi fondi possono individuare altre finalità:

- assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi e durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro o rispetto alla CIG prevista dalla normativa vigente
- prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito nei casi agevolazione all'esodo di persone a cui manchino al massimo 5 anni per il raggiungimento dei requisiti pensionistici (vecchiaia e anzianità)
- contribuire al finanziamento di **programmi formativi** di riconversione e riqualificazione professionale.

## 6.3. I fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Sono un'alternativa al modello dei fondi di solidarietà bilaterali, con riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, che hanno adeguato al 24 settembre 2015 le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali o interprofessionali.

I fondi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario
- b) l'assegno di solidarietà per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

## 6.4. Il fondo di integrazione salariale

A decorrere **dal 1° gennaio 2022** sono soggetti alla disciplina del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti

nell'ambito di applicazione della CIGO e non destinatari delle tutele dei fondi di solidarietà bilaterali.

A decorrere **dal 1° gennaio 2022** sono attratte dalla disciplina del FIS le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, le imprese del sistema aeroportuale, i partiti e movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

**Periodo transitorio.** La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che, nelle more dell'adeguamento dei Fondi bilaterali di solidarietà, il FIS debba riconoscere una tutela ai dipendenti delle aziende dei settori rientranti in tali fondi, ma che, a causa della forza aziendale, non possono ottenere le prestazioni<sup>22</sup>.

### La contribuzione ordinaria

Il FIS si finanzia con un contributo calcolato con un'aliquota crescente rispetto alla dimensione aziendale, che sconta una riduzione specifica per l'anno 2022:<sup>23</sup>

Dimensione impresa	FIS	
	2022	Dal 2023
Fino a 5	0,15%	0,50%
6 - 15	0,55%	0,80%
16 - 50	0,69%	0,80%
Oltre i 50	0,24%	0,80%

### Il contributo addizionale

Le aziende che attivano l'ammortizzatore sociale sono tenute al versamento di un contributo cosiddetto addizionale che è **pari al 4%** della retribuzione persa dai lavoratori.

Tale aliquota, a decorrere **dal 1° gennaio 2025**, si riduce in misura pari al 40%, attestandosi al 2,4%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi.

### L'assegno di integrazione salariale

È la prestazione riconosciuta dal FIS e che può essere richiesta per causali ordinarie da parte di tutte le aziende e per causali straordinarie solo da quelle che non hanno accesso alla CIGS.

<sup>22</sup> Circolare Inps n. 18/2022.

<sup>23</sup> Circolare Inps n. 76/2022.

La durata della prestazione massima concedibile varia a seconda della dimensione aziendale.

Dimensione impresa	FIS	Causali
Fino a 5	13 settimane in un biennio mobile	ordinarie e straordinarie
6 - 15	26 settimane in un biennio mobile	ordinarie e straordinarie
Oltre i 15	26 settimane in un biennio mobile	ordinarie

L'INPS ha precisato che, al fine del conteggio delle settimane massime concedibili di cui sopra, si applica lo stesso criterio della CIGO, considerando le singole giornate di sospensione del lavoro<sup>24</sup>.

All'assegno di integrazione salariale si applicano i **limiti di durata massima complessiva** tra i vari ammortizzatori sociali e il limite massimo delle ore autorizzabili, **non eccedenti 1/3 delle ore** ordinarie lavorabili nel biennio mobile con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

**Il tetto aziendale.** La Legge di Bilancio 2022 ha, di fatto, abrogato il limite massimo di utilizzo delle prestazioni da parte del singolo datore di lavoro parametrato sulla base della contribuzione versata.

### La procedura sindacale e amministrativa

L'impresa per poter accedere al FIS dovrà attenersi, a prescindere dalla causale invocata, alla procedura sindacale prevista per la CIGO.

La domanda per l'assegno di integrazione salariale deve essere presentata all'INPS territorialmente competente per unità produttiva non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e **non oltre 15 giorni** dall'inizio della sospensione e deve essere allegata anche la documentazione da cui risulta rispettata la procedura sindacale, la relazione tecnica e l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva<sup>25</sup>.

Si intendono qui richiamate tutte le indicazioni fornite dal capitolo 2.3 e 2.4 della presente guida.

<sup>24</sup> Circolare Inps n.130/2017.

<sup>25</sup> Circolare Inps n.22/2016.

### **Elenco Dispense pubblicate**

- “IP Lab - Conoscere e valorizzare la proprietà intellettuale in azienda” N° 01/2022
- “L'orario di lavoro” N° 02/2022
- “Cartelle, rateazioni e rottamazione” N° 03/2022
- “La Privacy nel controllo a distanza” N° 04/2022
- “La gestione dei plessi scolastici” N° 05/2022
- “I numeri per le risorse umane” N° 06/2022
- “Le principali agevolazioni fiscali per le imprese” N° 07/2022
- “Mestieri e competenze” N° 08/2022
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 09/2022
- “Il cambiamento continuo: l'appassionante viaggio verso il vantaggio competitivo” N° 10/2022
- “Indagine retributiva 2022” N° 11/2022
- “Continuous Improvement” N° 12/2022
- “Intelligenza Artificiale per l'industria - Glossario” N° 01/2023

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)

