

VADEMECUM AMMORTIZZATORI SOCIALI

APRILE 2025

CGIL



EMILIA ROMAGNA

Il ***Vademecum Ammortizzatori Sociali*** è stato realizzato dal **Dipartimento Politiche Contrattuali e Politiche del Lavoro della CGIL Emilia Romagna** con il prezioso contributo dell'**Avv. Bruno Laudi** (Studio Legale Associato).

Ringraziamo le **Camere del Lavoro** e le **Categorie Regionali** per i materiali che nel corso degli anni hanno messo a disposizione e che sono stati utilizzati per la redazione del Vademecum.

INTRODUZIONE	4
TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE	5
NORME COMUNI A CIGO E CIGS	5
Lavoratori beneficiari	5
Anzianità di effettivo lavoro	5
Computo dei dipendenti	5
Approfondimento - Definizione di unità produttiva	6
Misura dei trattamenti	6
Approfondimento - Quali voci rientrano nella definizione della retribuzione	6
Compatibilità tra CIG e altri istituti	7
Durata massima complessiva	9
Contribuzione figurativa	9
Modalità di erogazione	10
Compatibilità con altra attività lavorativa	10
Contributo addizionale	10
CIGO - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA	11
Campo di applicazione	11
Causali	11
Approfondimento - Causali EONE (Eventi oggettivamente non evitabili)	12
Durata	12
Informazione e consultazione sindacale	13
Procedimento	13
CIGS - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA	14
Campo di applicazione	14
Causali	14
Durata	15
Approfondimento - Tavoli di salvaguardia occupazionale	15
Consultazione sindacale	16
Approfondimento - Criteri di scelta e modalità di rotazione	16
Procedimento	17
Condizionalità e formazione	17
STRUMENTI STRAORDINARI E IN DEROGA	18
Accordi di transizione occupazionale	18
Proroga CIGS per imprese con rilevanza strategica	18
CIGS per cessazione	18
CIG in deroga per piccole imprese della filiera della moda	19
Altri strumenti	19
FONDI DI SOLIDARIETÀ	20
Fondi di solidarietà	20
Assegno di integrazione salariale (AIS)	21
FSBA (Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato)	22
ALLEGATO 1 - APPROFONDIMENTO SULL'UTILIZZO DELLE CAUSALI CIGS	27
ALLEGATO 2 - CHECK LIST	30

Gli ammortizzatori sociali sono un **insieme di strumenti a sostegno del reddito** di lavoratrici e lavoratori, adottati nei casi di **riduzione, sospensione dell'attività lavorativa o risoluzione del rapporto di lavoro**.

La prima importante distinzione riguarda quindi la conservazione o meno del rapporto di lavoro:

1. **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO** (CIGO, CIGS, FIS, Fondi di solidarietà bilaterale, Fondi di solidarietà bilaterale alternativi, CISOA)
2. **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA** (NASpl, DIS-COLL, ISCRO, Disoccupazione Agricola)

In questo **Vademecum** ci occuperemo esclusivamente degli **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**.

Tra quest'ultimi si distinguono:

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

- **CIGO** (Cassa integrazione guadagni ordinaria)
- **CIGS** (Cassa integrazione guadagni straordinaria)
- **Strumenti straordinari o in deroga**

FONDI DI SOLIDARIETÀ

- **Fondi di solidarietà bilaterale art. 26**
- **Fondi di solidarietà bilaterale alternativi art. 27** (somministrazione e artigianato)
- **FIS** (Fondo di Integrazione Salariale)

La struttura attuale degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata definita con il **Decreto Legislativo 148/2015** ("Jobs Act").

La **Legge di bilancio 2022** (L. 234/2021) ha previsto tuttavia una **riforma del sistema degli ammortizzatori sociali** attraverso una modifica consistente del D.Lgs. 148/2015.

La cd **"Riforma Orlando"** degli ammortizzatori sociali ha introdotto **significative modifiche** al D.Lgs. 148/2015, assumendo alcune proposte elaborate dalla CGIL.

- **Estensione delle tutele con passaggio a un sistema assicurativo di carattere universale.** Rimangono più gestioni (CIGO/CIGS, FIS, Fondi di solidarietà bilaterale), ma viene affermato il principio per il quale tutte le imprese con almeno 1 dipendente hanno la possibilità di accedere a strumenti di integrazione salariale
- **Aumento degli importi con abolizione del cd "massimale basso".**
- **Riconoscimento degli ANF** (poi, Assegno Unico Universale) a tutti i lavoratori in ammortizzatore sociale.
- **Velocizzazione procedure**, in particolare in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS.

Oltre a numerose ambiguità e casistiche interpretative, rimangono alcune **problematiche di carattere generale**, in particolare legate **all'insufficienza degli strumenti a disposizione in caso di eventi eccezionali** (es: alluvioni) e **all'inadeguatezza degli strumenti previsti per la gestione delle transizioni e dei processi di riconversione industriale**.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

◆ NORME COMUNI A CIGO E CIGS

Lavoratori beneficiari

L'art. 1 D.Lgs. 148/2015 stabilisce che sono beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale **tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, compreso gli apprendisti**, con esclusione dei dirigenti. Dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti anche i **lavoratori a domicilio**.

Relativamente alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di apprendistato, l'art. 2 chiarisce che:

- **alla ripresa dell'attività lavorativa** a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di CIG fruite**;
- in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro **non deve pregiudicare** in ogni caso **il completamento del percorso formativo**.

Anzianità di effettivo lavoro

Per poter accedere ai trattamenti lavoratrici e lavoratori devono aver maturato **almeno 30 giornate di effettivo lavoro**.

Il requisito **deve essere maturato alla data di presentazione della domanda** di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIG.

Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di **ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità**.

Ai fini di tale requisito, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'**appalto** (o a seguito di **trasferimento d'azienda**), si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

ATTENZIONE: Risultano alcune strutture INPS che non riconoscono l'anzianità di effettivo lavoro in caso di trasferimento d'azienda. Questa interpretazione è nettamente in contrasto con quanto previsto dalle Circolari INPS (vedi **Circolare 197/2015**).

Computo dei dipendenti

Nel computo dei dipendenti sono da ricomprendere **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**.

Sono da includersi nel calcolo dell'organico tutti i lavoratori che svolgono prestazione lavorativa **presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità**, i **collaboratori etero-organizzati** di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, i **lavoratori in apprendistato**.

Casi particolari:

- Lavoratrici o lavoratori **assenti con diritto alla conservazione** del posto di lavoro: si computano solo se non sono stati sostituiti, altrimenti si computa il sostituto;
- **Part-time:** si computano in proporzione all'orario svolto

Approfondimento - Definizione di unità produttiva

La definizione di “**unità produttiva**” è molto **complessa** e significativa per molti ambiti diversi (campo di applicazione Legge 300/1070, norme sicurezza sul lavoro, ecc). Per quanto riguarda gli **ammortizzatori sociali** possiamo dire che si intende come unità produttiva la **sede legale**, gli **stabilimenti**, le **filiali** e i **laboratori distaccati dalla sede** che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti:

- **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;
- **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;
- **ha maestranze adibite in via continuativa**.

Non sono da ricomprendersi in questa definizione quindi i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, come per esempio quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata o per l'installazione di impianti.

Misura dei trattamenti

L'art. 3 D.Lgs. 148/2015 prevede che il trattamento di CIG è **pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate**, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale, **nel limite massimo del cd “massimale”**.

Il **massimale** è rivalutato annualmente dall'INPS secondo gli indici ISTAT.

Per il 2025, l'importo massimo lordo è pari a **1.404,03** euro (importo netto: **1.333,05** euro).

Agli importi della CIG si applica la contribuzione del 5,84%.

Casi particolari:

- imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali: massimale incrementato del 20%.
- imprese agricole per intemperie stagionali: non si applica il massimale.

Approfondimento - Quali voci rientrano nella definizione della retribuzione?

Con il **Messaggio n. 11110/2006**, l'INPS ha specificato che le **voci retributive integrabili** sono, in linea di massima, **quelle sulle quali devono essere commisurati i contributi previdenziali**, a condizione che:

- abbiano **carattere di continuità e obbligatorietà**;
- siano **referiti a orario di lavoro contrattualmente stabilito** nel limite massimo di 40 ore settimanali.

Secondo INPS, occorre quindi operare una **suddivisione** fra **indennità che non sono collegate alla concreta prestazione lavorativa, rappresentando delle parti fisse mensili della retribuzione globale** (esempio, compensi forfetari per lavori disagiati, per mansioni particolari, ecc.) e **indennità variabili conseguenti esclusivamente alla materiale e non astrattamente prevedibile prestazione di lavoro** (ad esempio indennità di trasferta).

Le voci integrabili sono solo quelle che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione, quindi, delle indennità non collegate all'effettiva prestazione di lavoro.

Sono da escludersi, inoltre, le prestazioni di lavoro straordinario, pur se ricorrenti.

Compatibilità tra CIG e altri istituti

CIG e Malattia

L'art. 3 D.Lgs. 148/2015 prevede che il **trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia**, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista. In realtà la situazione è più complessa:

CIG CON SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA	
Malattia insorta prima della CIG ed è sospesa l'attività di tutto l'ufficio/reparto	CIG
Malattia insorta prima della CIG ma non è sospesa l'attività di tutto l'ufficio/reparto	Malattia
Malattia insorta durante la CIG	CIG

CIG CON RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Prevale sempre la Malattia

ATTENZIONE: Occorre fare attenzione allo **scorrimento** del **periodo di comportamento**, anche nei casi in cui prevale la CIG dal punto di vista della copertura economica (è attualmente in corso una causa in merito).

CIG e infortunio/malattia professionale

In caso di **infortunio** (compresa la **ricaduta** collegata all'infortunio) o di **malattia professionale**, i trattamenti di **CIG** sono **sospesi** e **sostituiti** dall'**indennità temporanea giornaliera INAIL**.

CIG CON SOSPENSIONE/RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA	
Infortunio ha avuto inizio prima dell'avvio della CIG	Indennità INAIL con integrazione a carico del datore di lavoro
Infortunio avvenuto durante un periodo di riduzione dell'attività lavorativa	Indennità INAIL con integrazione a carico del datore di lavoro fino a concorrenza dell'ammontare CIG

CIG e permessi L. 104/1993

La maturazione e la fruizione dei permessi L. 104/1993 è strettamente connessa alla **presenza al lavoro** e dipende quindi dal fatto che la CIG sia con sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

CIG CON SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Non matura il diritto al permesso

CIG CON RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
I permessi maturano in proporzione al numero di giorni lavorati sul totale del mese

CIG e Congedo straordinario art. 42 c. 5 D.Lgs. 151/2001

Anche in questo caso bisogna distinguere se la CIG è con **sospensione** o **riduzione** dell'attività lavorativa.

CIG CON SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA	
Richiesta di congedo presentata prima dell'avvio della CIG	Sussiste il diritto a fruire del congedo e della relativa indennità
Richiesta di congedo presentata dopo l'avvio della CIG	Non sussiste il diritto a fruire del congedo

CIG CON RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Il lavoratore percepisce la CIG in relazione alle ore di riduzione dell'attività lavorativa e l'indennità per il congedo in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

CIG e congedo di maternità e paternità

Dall'inizio del periodo di **gravidanza** fino alla fine del **congedo di maternità** e fino a quando il bambino compie **1 anno**, la lavoratrice **non può essere sospesa dal lavoro e messa in CIG**, a meno che non sia interrotta l'intera attività dell'azienda o del reparto cui la lavoratrice è addetta. Il divieto vale anche per il padre che ha usato il congedo di paternità.

Il congedo di maternità prevale sempre sulla CIG.

CIG CON SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Prevale sempre il congedo

CIG e congedo parentale

CIG CON SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Prevale sempre la CIG

CIG e congedo matrimoniale

CIG CON SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
Prevale sempre il congedo matrimoniale

CIG e riposi giornalieri per madri e padri

Per avere diritto ai permessi per **riposi giornalieri per madri e padri** è necessario che nella giornata vi siano **prestazioni lavorative**: pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario qualora coincidano con le ore di attività lavorativa.

CIG e ferie

Anche in questo caso bisogna distinguere se la CIG è con **sospensione** o **riduzione** dell'attività lavorativa.

CIG CON SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Le ferie non maturano, salva diversa previsione contrattuale.

CIG CON RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Le ferie maturano. In che misura? Esistono diversi possibili criteri per definire la maturazione delle ferie. Le ferie possono essere riproporzionate su base annua, stabilendo cioè il rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate o in alternativa, un calcolo in base alla maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.

La CIG **non incide** sul diritto al **godimento** delle ferie che spetta ugualmente secondo le norme di legge e di CCNL.

ATTENZIONE: Quanto esposto è il principio generale che emerge dalla giurisprudenza, ma è fondamentale rivendicare contrattualmente la maturazione dei ratei in occasione della consultazione preventiva.

CIG e tredicesima/quattordicesima

Come visto in precedenza, i ratei di **13a** e **14a** sono **ricompresi** nella **retribuzione di riferimento** per il calcolo dell'importo della CIG.

Tuttavia, qualora l'importo ipoteticamente spettante ai lavoratori sia superiore al **massimale**, di fatto lavoratrici e lavoratori **"perdono"** i ratei di 13a e 14a.

È sempre possibile però inserire nell'accordo sindacale la maturazione dei ratei anche per i periodi di sospensione.

Durata massima complessiva

Per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di CIGO e CIGS non possono superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**, fatto salvo quanto previsto per il **contratto di solidarietà** (max 36 mesi, vedi contratto di solidarietà).

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese del settore dei lapidei, la durata massima complessiva è pari a 30 mesi in un quinquennio mobile.

Per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a 5 anni, che viene calcolato a **ritroso** a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ciascuna unità produttiva. (Vedi Circolare Ministero del Lavoro n. 17/2017). **Per FSBA (artigianato) il calcolo del quinquennio e del biennio mobile funziona diversamente!**

ATTENZIONE: Questi limiti complessivi sono **derogati** in diversi casi!

(es: CIGS per cessazione, proroghe CIGS per aziende con piani di riorganizzazione e ristrutturazione, CIGS per aziende in area di crisi complessa)

Contribuzione figurativa

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla **pensione anticipata** o di **vecchiaia**. Per detti periodi il **contributo figurativo** è calcolato sulla base della **retribuzione globale** cui è riferita l'integrazione salariale.

Modalità di erogazione

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga.

Può essere autorizzato il **pagamento diretto** in presenza di **serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa**.

ATTENZIONE: In caso di **pagamento diretto**, le verifiche ispettive richiedono tempo e possono quindi dilatarsi i **tempi di pagamento**.

In caso di **pagamento diretto**, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a 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 sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. **Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.**

Compatibilità con altra attività lavorativa

La **L. 203/2024 "Collegato Lavoro"** ha modificato in maniera sostanziale l'art. 8 del D.Lgs. 148/2015 che regola la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di altra attività lavorativa.

L'art. 8 stabilisce ora quindi che: **"Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate."**

Che cosa è cambiato?

- È stato eliminato il **discrimine** tra contratti di durata **superiore/inferiore a 6 mesi**
- Il contenuto della norma così diventa molto **"secco"**: non c'è compatibilità tra la CIG e altra attività lavorativa **PER LE GIORNATE DI LAVORO EFFETTUATE**
- Si chiarisce che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro assolvono l'obbligo di comunicazione da parte del lavoratore, tuttavia **per il lavoro in somministrazione permane in capo al lavoratore l'obbligo di comunicazione alla sede INPS**, non essendo sufficiente la comunicazione da parte dell'APL (poiché successiva).

Rimangono problemi? Sì!

Rispetto alla **cumulabilità**, l'unico riferimento presente sono due Circolari INPS del 2010 ([107](#) e [130](#)). Il principio che rinvia dalla lettura delle **Circolari** e delle **sentenze** è il seguente: in via generale **non c'è cumulabilità tra la retribuzione percepita e il trattamento di CIG per le giornate effettivamente lavorate** (non per l'intero periodo di CIG). Tuttavia, **se la retribuzione percepita è inferiore al trattamento di CIG, è possibile ricevere un'integrazione pari alla differenza tra CIG e retribuzione.**

Relativamente alla **compatibilità e cumulabilità tra CIG e contratti di lavoro intermittente**, la differenza la fa la presenza o meno dell'**indennità di disponibilità** e, quindi, dell'obbligo di rispondere alla chiamata in capo al lavoratore. Relativamente al **lavoro autonomo** vi sono problemi applicativi delle norme, in particolare sulla modalità di calcolo della retribuzione per definire la cumulabilità parziale. In caso di lavoro intermittente o autonomo o comunque in ogni caso di **redditi non sicuri** è sempre necessario fare la comunicazione preventiva redditi presunti (anche se a zero).

Contributo aggiuntivo

La norma prevede un **contributo aggiuntivo** a carico delle imprese che presentano domanda di CIG, differenziato a seconda del numero di settimane richieste. Dal 1° gennaio 2025 è attivo uno **"sconto"** sul contributo aggiuntivo per i datori di lavoro che per 24 mesi non attivano ammortizzatori sociali. Il contributo aggiuntivo va ad aggiungersi al contributo ordinario mensile.

◆ CIGO (CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA)

Campo di applicazione

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- imprese **industriali manifatturiere**, di **trasporti**, **estrattive**, di **installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas**;
- **cooperative di produzione e lavoro** che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'**industria boschiva, forestale e del tabacco**;
- **cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi** che esercitano attività di **trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato**;
- imprese addette al **nolegg**io e alla **distribuzione** dei **film** e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la **frangitura** delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di **calcestruzzo preconfezionato**;
- imprese addette agli **impianti elettrici e telefonici**;
- imprese addette all'**armamento ferroviario**;
- imprese **industriali degli enti pubblici**, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese **industriali e artigiane dell'edilizia e affini**;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale **lapideo**;
- 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

Ai dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGO che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:

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

Nella **relazione tecnica** l'impresa deve dimostrare le ragioni per le quali sussistono:

- la **transitorietà** della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato;
- la **non imputabilità** dell'evento all'impresa;
- la **previsione della ripresa dell'attività lavorativa.**

Il **D.M. n. 95442/2016**, integrato dal **D.M. 67/2022**, definisce le **fattispecie** in cui è possibile ricorrere alla CIGO:

- Mancanza di lavoro o di commesse;
- Crisi di mercato;
- Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa;
- Perizia di variante e suppletiva al progetto;
- Mancanza di materie prime o componenti (comprese fonti energetiche);
- Eventi meteo comprese le alte temperature (Msg INPS n. 2999/2012);
- Sciopero di un altro reparto non in CIGO o di altra impresa;
- Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica;
- Impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità e sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
- Guasti ai macchinari e manutenzione straordinaria.

Approfondimento - Causali EONE (Eventi oggettivamente non evitabili)

Il **Messaggio INPS n. 1548/2017**, integrato dal **Messaggio n. 3959/2023**, riporta la tabella dei **codici evento CIGO** classificati come **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**:

- Motivi meteorologici - Sett. industria (Cod. ev. 1);
- Motivi meteorologici - Sett. edilizia (Cod. ev. 2);
- Incendi, crolli o alluvioni (Cod. ev. 3);
- Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità (Cod. ev. 4);
- Mancanza di energia elettrica (Cod. ev. 6);
- Guasto ai macchinari (Cod. ev. 31);
- Sisma 2016 (Cod. ev. 55).

Ricordiamo che con il **Messaggio INPS n. 1856/2017** (ripreso dal **Messaggio n. 2999/2022**), l'Istituto ha chiarito la possibilità di accedere alla CIGO per eventi meteo per la fattispecie **"CALDO ECCESSIVO"**.

Le causali **EONE** sono contraddistinte dalle seguenti caratteristiche:

- **non è richiesta l'anzianità di effettivo lavoro di 30 giorni** che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento;
- i datori di lavoro **non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale**;
- le domande possono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui l'evento si è verificato;
- **l'informativa sindacale non è preventiva** e, laddove prevista, è sufficiente per i datori di lavoro, anche dopo l'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, comunicare alle RSU/RSA o OO.SS., le cause di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, nonché la durata prevedibile del periodo per cui è richiesto l'intervento di integrazione salariale e il numero dei lavoratori interessati;
- i periodi di fruizione sono **neutri ai fini del limite massimo di durata dei trattamenti di CIGO** fissato in 52 settimane nel biennio mobile, ad eccezione dei settori edile, lapideo e escavazioni.

Durata

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo **massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.**

Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di CIGO, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

La CIGO relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Tali disposizioni non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese dell'edilizia e dei lapidei.

Non possono essere autorizzate ore di **CIGO** eccedenti il **limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Questo limite non esclude il ricorso alla CIGO a "zero ore", ma se tutti i lavoratori vengono sospesi a zero ore, il monte ore disponibile si esaurisce in circa 35 settimane e non è quindi possibile fruire delle 52 settimane teoricamente previste dal massimale.

Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Informazione e consultazione sindacale

INFORMAZIONE: nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle RSU o alle RSA, 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.

ESAME CONGIUNTO: 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.

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

Per la CIGO la norma prescrive l'obbligo di informativa sindacale, mentre l'esame congiunto deve essere richiesto da una delle parti.

Dal punto di vista operativo, riteniamo opportuno evidenziare che:

- non appena riceviamo l'informativa occorre richiedere **sempre l'esame congiunto**;
- è utile utilizzare l'esame congiunto per avere **informazioni** non solo sulla CIGO, ma anche rispetto alla **situazione aziendale nel complesso** (stato complessivo azienda, piani industriali, prospettive, ecc.);
- occorre sempre verificare la possibilità di tradurre il confronto in un **accordo sindacale** attraverso il quale prevedere **criteri di rotazione equi** e far assumere all'impresa impegni rispetto alla situazione aziendale e alle prospettive (es: **strumenti per il rilancio, investimenti, esclusione atti unilaterali, maturazione piena ratei, verifica situazione pagamenti, ecc.**)

[CONSULTA LA CHECK LIST!](#) (vedi ultima pagina)

Procedimento

Per l'ammissione alla CIGO, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione 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**.

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

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per **periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione**.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi 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.

ATTENZIONE: in caso di danno ai lavoratori a causa di omessa o tardiva domanda, come CGIL continuiamo a richiedere alle imprese il pagamento del 100% delle retribuzioni.

◆ CIGS (CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA)

Campo di applicazione

Dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione **ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.**

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti in relazione alle categorie seguenti:

- 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

Causali

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali

- **Riorganizzazione aziendale, anche per realizzare processi di transizione**;
- **Crisi aziendale**, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- **Contratto di solidarietà.**

ATTENZIONE: Per poter richiedere CIGS per riorganizzazione o crisi l'impresa deve dichiarare perché non ha utilizzato il CDS. Punto importante da porre nell'esame congiunto.

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.

Consulta l'Allegato 1 per un approfondimento relativo alle causali CIGS.

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.

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.**

Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato mediante **contratti collettivi aziendali**, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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%** 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% 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 6 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.

Durata

DURATA MASSIMA	
Riorganizzazione Aziendale	24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile
Crisi Aziendale	12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari ai 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione
Contratto di Solidarietà	24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. La durata del trattamento viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, fino quindi a una dura massima di 36 mesi (non si applica per imprese edili e affini)

ATTENZIONE: Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. (non è possibile prevedere la cassa a "zero ore" per tutti i lavoratori nell'intero periodo).

Approfondimento - Tavoli di salvaguardia occupazionale

I **Tavoli di salvaguardia occupazionale** sono estremamente importanti e devono essere attivati in ogni occasione in cui lo richieda la situazione di crisi, riorganizzazione o chiusura aziendale, in particolare con utilizzo di ammortizzatori sociali e/o con previsione di esubero del personale.

A livello **nazionale**, i **Tavoli di crisi** sono gestiti dal **MIMIT** (Ministero delle Imprese e del Made in Italy).

A livello **regionale**, il **Tavolo di salvaguardia occupazionale** è gestito dal competente Assessorato e coadiuvato dall'**Agenzia regionale per il Lavoro** (in particolare relativamente all'attivazione delle politiche attive).

In caso di presenza sul **territorio** di un **Tavolo di salvaguardia a livello provinciale o metropolitano**, esso opera in raccordo con i livelli nazionale e regionale, anche in base alla dimensione aziendale o alla plurilocalizzazione dell'impresa.

In ogni caso è sempre necessario coinvolgere le Istituzioni del territorio in cui l'impresa è situata.

Consultazione sindacale

INFORMAZIONE: L'impresa che intende richiedere il trattamento CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale è tenuta a comunicare alle RSA o alle RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle OO.SS. 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.

ESAME CONGIUNTO (per riorganizzazione e crisi, per CDS obbligo di accordo sindacale): Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti sindacali domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa al competente ufficio individuato dalla Regione o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni.

DURATA: 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.

Costituiscono **oggetto** dell'esame congiunto da tenersi anche in via telematica:

- il **programma** che l'impresa intende attuare;
- la **durata** e il **numero** dei lavoratori interessati;
- le **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;
- le **modalità della rotazione** tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

[CONSULTA LA CHECK LIST!](#) (vedi ultima pagina)

Approfondimento - Criteri di scelta e modalità di rotazione

Il comma 3 dell'art. 24 prevede che sia oggetto dell'esame congiunto la valutazione dei **"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"**.

Tuttavia la giurisprudenza ha in maniera maggioritaria esteso anche alla CIGO (e al FIS) il rispetto generale della rotazione dei lavoratori interessati da ammortizzatori sociali.

Il datore di lavoro **non può scegliere arbitrariamente** i dipendenti che intende sospendere, ma deve seguire dei criteri predeterminati in ragione delle esigenze sottese alla CIG.

Qualora i criteri di scelta e le modalità di rotazione non rispettino tali principi (sia in presenza che in assenza di accordo sindacale) il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere sia del **risarcimento dei danni corrispondente alla retribuzione persa** sia del **risarcimento degli ulteriori danni da demansionamento**.

Il lavoratore infatti, oltre alla differenza tra la retribuzione spettante e la CIG percepita, può dimostrare che la forzata inattività ha causato come **conseguenza immediata e diretta** danni alle proprie **capacità professionali**, alla propria **immagine professionale** o alla propria **salute**.

Procedimento

La domanda di concessione di trattamento CIGS è presentata **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 nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome.

La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio **entro 30 giorni** dalla data di presentazione della domanda. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal 30° 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.

ATTENZIONE: in caso di danno ai lavoratori a causa di omessa o tardiva domanda, come CGIL continuiamo a richiedere alle imprese il pagamento del 100% delle retribuzioni.

Condizionalità e formazione

L'art. **25-ter** prevedeva che i lavoratori beneficiari di **CIGS** e di **AIS** per **causali straordinarie** dovessero partecipare a **iniziative di carattere formativo o di riqualificazione**, anche mediante fondi interprofessionali. Tali iniziative possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

La Circolare ANPAL 1/2023 aveva chiarito per quali ammortizzatori sociali sussistesse l'obbligo di attuare le condizionalità nell'ambito del **Programma GOL**. Si trattava degli ammortizzatori per le situazioni aziendali in cui il rischio di **esubero** era più concreto (es: CIGS art. 22-ter, CIGS per cessazione, CIGS ex art. 22-bis, CIGS per imprese in amm.ne straordinaria, CIGS per imprese che aprono procedura di licenziamento collettivo).

Il D.L. 208/2024 "Decreto emergenze e PNRR" ha modificato l'art. 25-ter stabilendo che tutti i lavoratori in CIGS (o AIS per casuali straordinarie) debbano partecipare al Programma GOL.

La **mancata partecipazione** senza giustificato motivo alle iniziative comporta l'irrogazione di **sanzioni** che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso. (Per approfondire: [D.M. 142/2022](#)).

Da questo momento, non appena il sistema sarà avviato, tutti i lavoratori in CIGS saranno chiamati a partecipare alle attività di GOL (orientamento e formazione).

Informare correttamente i lavoratori e contrattare le politiche attive e la formazione diventa a questo punto un'attività assolutamente necessaria e non più sottovalutabile.

◆ STRUMENTI STRAORDINARI E IN DEROGA

Accordi di transizione occupazionale

Al fine di sostenere le **transizioni occupazionali** all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali **riorganizzazione** e **crisi aziendale**, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, **in deroga alle durate massime stabilite dagli articoli 4 e 22**, un **ulteriore intervento di CIGS finalizzato al recupero occupazionale** dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un **massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili**.

Ai fini del riconoscimento del trattamento, in sede di procedura di consultazione sindacale sono definite con **accordo sindacale** le **azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego**, quali **formazione** e **riqualificazione** professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale. Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro. I lavoratori interessati accedono al programma GOL.

La **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18/3/22** chiarisce che:

- Tale strumento è destinato prevalentemente a quei lavoratori che in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso da parte dell'impresa da cui dipendono restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.
NB: Prevalentemente non vuol dire esclusivamente!
- L'espressione "all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale" si deve intendere in maniera **non restrittiva**: lo strumento è attivabile sia da imprese che lo richiedano in continuità con la CIGS sia a seguito di un'eventuale temporanea ripresa delle attività.

Proroga CIGS per imprese con rilevanza economica strategica

Fino alla fine del 2027 è prorogata la possibilità per le **imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale** che presentino **rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi** nel contesto territoriale, **previo accordo stipulato in sede governativa** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della/e regione/i interessata/e, può essere concessa la **proroga CIGS** per:

- **12 mesi** per completare il piano di riorganizzazione (**causale riorganizzazione**);
- **6 mesi** per completare il piano di risanamento (**causale crisi aziendale**);
- **12 mesi** se al termine della causale **contratto di solidarietà** permane, in tutto o in parte, esubero di personale.

Ai fini dell'ammissione all'intervento di proroga, l'impresa deve presentare **piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale** che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la/e regione/i interessata/e.

Cigs per cessazione

La **Legge di Bilancio 2025** ha prorogato la CIGS per cessazione dell'attività anche per l'anno 2025, estendendone il campo di applicazione.

La CIGS per cessazione - eliminata con il Jobs Act, ripristinata in deroga con l'art. 44 del cd Decreto Genova (D.L. 109/2018) e da quel momento prorogata ogni anno - può essere concessa per massimo **12 mesi complessivi**, in deroga ai limiti di durata previsti dagli art. 4 e 22 D.Lgs. 148/2015.

Per il 2025 può essere concessa anche alle imprese con meno di 15 dipendenti.

La CIGS per cessazione può essere concessa **previo accordo sindacale** stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata.

La CIGS per cessazione può essere concessa qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano **concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale**, secondo le disposizioni del D.M. 95075/2016 oppure laddove sia possibile realizzare **interventi di reindustrializzazione** del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso **specifici percorsi di politica attiva** del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.

CIG in deroga per piccole imprese della filiera della moda

Il D.L. 160/2024, così come modificato dalla Legge di conversione 199/2024, ha previsto un intervento straordinario e in deroga per i settori del **tessile, abbigliamento, calzaturiero, conciario e pelletteria** (Codici Ateco previsti da Circolare INPS n. 99/2024) per il periodo ricompreso tra il 29/10/2024 e il 31/01/2025.

Possono accedere al trattamento, in deroga ai limiti di durata previsti dalla normativa, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche **artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti** nel semestre precedente che hanno **esaurito** i contatori degli ammortizzatori ordinari e straordinari.

E' in discussione, come fortemente richiesto dalla CGIL e dalla FILCTEM a livello nazionale e regionale, una **proroga di tale misura per l'intero anno 2025**.

Altre misure

Sono inoltre previsti numerosi altri strumenti in deroga tra cui:

- Proroga per il 2025 dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in **aree di crisi industriale complessa** (non presenti in ER);
- Proroga per il 2025 della CIG in favore dei dipendenti occupati presso **stabilimenti del gruppo ILVA**;
- Proroga per il 2025 della CIGS in favore dei dipendenti di **imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 dipendenti**;
- Proroga per il triennio 2024-2026 del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti da **aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria**;
- Norme speciali per **settore grafico-editoriale**;
- Norme speciali per CIGS **settore dei call center**.

◆ FONDI DI SOLIDARIETÀ

I Fondi di solidarietà previsti dalla normativa sono:

- Fondi di solidarietà bilaterali art. 26
- Fondi di solidarietà bilaterali alternativi art. 27 (Artigianato e Somministrazione)
- Fondo di integrazione salariale (FIS)

Dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà sono **obbligatori** per **tutti i datori di lavoro che occupano mediamente almeno 1 dipendente**.

Dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 è condizione per il rilascio del **DURC** (documento unico di regolarità contributiva).

Fondi di solidarietà bilaterali art. 26

Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono stipulare **accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO**, con la finalità di 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, come regolate dalle disposizioni di cui al titolo I del D.Lgs. 148/2015. I fondi sono istituiti presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il MEF.

Oltre alla finalità di erogare gli assegni di integrazione salariale, i Fondi art. 26 possono:

1. Assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro e prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti;
2. Prevedere un **assegno straordinario per il sostegno al reddito**, riconosciuto nel quadro dei **processi di agevolazione all'esodo**, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;
3. Contribuire al finanziamento di **programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea;
4. Assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla **staffetta generazionale**.

Per queste finalità, i Fondi possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO.

Gli accordi e i contratti collettivi che istituiscono i Fondi possono prevedere che nel Fondo confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi art. 27

Per i soli settori dell'**artigianato** e della **somministrazione di lavoro**, sono presenti 2 Fondi ad hoc regolati dall'art. 27 D.Lgs. 148/2015.

Tali Fondi attraverso accordi e contratti collettivi definiscono:

- un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento;
- le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo;
- l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni;
- la possibilità di far confluire al fondo quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale e dall'articolo 12 del D.Lgs. 276/2003;
- la possibilità per il fondo di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);
- criteri e requisiti per la gestione del fondo.

FIS - Fondo di integrazione salariale art. 29

Sono soggetti alla disciplina del **FIS** i datori di lavoro che occupano **almeno 1 dipendente**, appartenenti a **settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione CIGO** e che **non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali** costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 (Fondo di Trento e Bolzano).

I trattamenti di integrazione salariale erogati dal FIS sono autorizzati dalla **struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva**. In caso di aziende **plurilocalizzate**, l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la **sede legale** del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'**accentramento della posizione contributiva**.

◆ ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il FIS e i Fondi art. 26 e 27 garantiscono l'erogazione dell' AIS:

- per le **causali ordinarie e straordinarie** previste dalla normativa della CIG e **per importi almeno pari** a quelli della CIG
- di **durata almeno pari** ai trattamenti di CIG, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4 D.Lgs. 148/2015

Il **D.M. 33/2022** disciplina i criteri per l'esame delle domande di **AIS** del **FIS**. Tali criteri si differenziano, in parte, rispetto a quelli previsti per la CIGS. Per i Fondi di solidarietà bilaterale occorre fare riferimento alle discipline dei singoli Fondi.

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE AIS	
Datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti	13 settimane di AIS del FIS o del loro Fondo di solidarietà bilaterale sia per le causali ordinarie che straordinarie (per FSBA 26 settimane)
Datori di lavoro che occupano da 5 a 15 dipendenti	26 settimane di AIS del Fis o del loro Fondo di solidarietà bilaterale sia per le causali ordinarie che straordinarie
Datori di lavoro che occupano oltre 15 dipendenti non rientranti nella CIGO e non rientranti in un Fondo di solidarietà bilaterale	26 settimane di AIS del FIS per le causali ordinarie e CIGS per le causali straordinarie
Datori di lavoro che occupano oltre 15 dipendenti e che rientrano in un fondo di solidarietà bilaterale	26 settimane di AIS del Fondo per le causali ordinarie e prestazioni erogate dal Fondo di durata e consistenza pari alla CIGS per le causali straordinarie

◆ FSBA - FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVO PER L'ARTIGIANATO

Per il **comparto artigiano** accordi collettivi e regolamenti regolano il funzionamento specifico di **FSBA**, nel rispetto delle norme.

Accedono a FSBA le imprese che abbiano alle proprie dipendenze almeno 1 lavoratore e che, possedendo le caratteristiche di cui alla L. 443/1985, siano inquadrati in profili previdenziali con il **codice "CSC settore 4/Codice autorizzativo 7B"**, nonché i **datori di lavoro artigiani dell'indotto** che, fino al 30/12/2021, fruivano di trattamenti CIGS.

A seguito della riforma degli ammortizzatori, FSBA ha stabilito le seguenti prestazioni:

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE AIS	
Datori di lavoro fino a 15 dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• 26 settimane di AIS nel biennio mobile per causali ordinarie e straordinarie
Datori di lavoro con più di 15 dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• 26 settimane di AIS nel biennio mobile per causali ordinarie• ACIGS per causali straordinarie con le stesse causali e durate CIGS (24 mesi nel quinquennio mobile per riorganizzazione; 12 mesi nel quinquennio mobile per crisi aziendale; 36 mesi nel quinquennio mobile per CDS)

AIS - Assegno di integrazione salariale

Per quanto riguarda l'**AIS** (sia per causali ordinarie che straordinarie) le procedure sono operative definite dal **Regolamento del 14/12/2022, aggiornato al 27/3/2024**. Dal **01/06/2025** entrano in vigore alcune nuove modifiche al **Regolamento, aggiornato al 26/02/2025**.

L'**AIS** è erogato a **tutte le imprese** ricomprese nel campo di applicazione di FSBA per le **causali ordinarie**:

- Situazione aziendale dovuta ad **eventi transitori non imputabili all'impresa o ai dipendenti**, ivi comprese le **situazioni climatiche straordinarie**;
- **Situazioni temporanee di mercato**.

ATTENZIONE: Il **Regolamento FSBA** non entra nel merito delle **fattispecie** individuate per la CIGO dal D.M. n. 95442/2016, integrato dal D.M. 67/2022, e **non** prevede una disciplina specifica per le **causali EONE** (Eventi oggettivamente non evitabili).

L'**AIS** è erogato alle **imprese fino a 15 dipendenti** per le **causali straordinarie**:

- **Riorganizzazione aziendale** compresi i **processi di transizione**, anche definiti dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti istitutive di FSBA.
- **Crisi aziendale**, nell'ambito di un accordo collettivo
- **Contratto di solidarietà**, all'esito di un esame congiunto presso la commissione paritetica competente

ATTENZIONE: per le causali **riorganizzazione** e **crisi**, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro nel **limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva su base mensile**. Per la causale **CDS**, i **limiti dell'80% come riduzione media aziendale** e il **limite del 90% come riduzione massima di ciascun lavoratore sono verificati su base mensile**.

Durata complessiva (causali ordinarie e straordinarie): le **26 settimane di AIS** sono pari a **130 giornate di effettivo utilizzo** per **orario di lavoro settimanale** distribuito su **5 giorni**, **156 giornate** se distribuito su **6 giorni/settimana** e a **182 giornate** se distribuito su **7 giorni/settimana**. Ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero equivale ad una giornata di sospensione.

Procedura

Informazione: l'impresa comunica per iscritto alle RSU/RSA (ove presenti) e ai delegati di bacino e/o alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la volontà di ricorrere all' AIS.

Esame congiunto: Entro **5** giorni dalle predette comunicazioni, le RSA/RSU (ove presenti) o le Organizzazioni Sindacali di bacino richiederanno un incontro per l'**esame congiunto** della situazione aziendale. In caso di **mancata richiesta di incontro** nel termine indicato, anche per il tramite dell'Associazione Artigiana a cui aderisce o conferisce mandato, entro i **3** giorni successivi ne darà comunicazione tramite pec alle **confederazioni regionali** al fine di favorire l'espletamento della procedura.

Accordo sindacale: L'accordo dovrà essere sottoscritto **preventivamente** all'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. La bozza di accordo, compilata in ogni sua parte dovrà venire inviata alle rappresentanze sindacali di bacino e sottoscritto **dall'impresa, dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali**. La **Commissione di bacino** competente per territorio esaminerà l'accordo sottoscritto da impresa, lavoratori e organizzazioni sindacali. Se la documentazione è ritenuta esaustiva, la commissione provvederà alla **ratifica** dell'accordo siglando il **verbale di condivisione**.

L'accordo sindacale deve essere relativo ad una **sola mensilità di competenza** e ogni accordo deve avere come **data fine l'ultimo giorno del mese** (es: se l'accordo comincia il 01/01/2025, finisce il 31/01/2025; se comincia il 15/01/2025, finisce il 31/01/2025).

Procedimento: A pena di esclusione, le domande devono essere presentate **preventivamente rispetto al periodo di trattamento richiesto**. Alle domande deve essere sempre allegato l'Accordo sindacale. Le effettive giornate di utilizzo saranno dichiarate attraverso la procedura di rendicontazione delle assenze, con suddivisione mensile.

Modalità di pagamento: Pagamento diretto

ACIGS - Assegno di integrazione salariale straordinario

Per quanto riguarda l'**ACIGS**, le procedure operative sono definite dalla **Procedura ACIGS aggiornata al 27/03/2024** (recentemente integrata dalla **Procedura ACIGS aggiornata al 26/02/2025 in vigore dal 01/06/2025**) e dalla **Procedura di Consultazione sindacale stabilita a livello regionale il 23/01/2024**.

ATTENZIONE: Il requisito di anzianità per l'accesso all'ACIGS è pari a **90 giornate di effettivo lavoro**.

Procedura

Informazione: L'impresa comunica per iscritto (pec) alle **RSU/RSA** (ove presenti) e **in modo congiunto** alle **rappresentanze territoriali di bacino** utilizzando il modulo **FSBA-ACIGS "Comunicazione di avvio procedura"** indicando **le cause della sospensione/riduzione orario, l'entità e la durata prevedibile della sospensione e il numero di lavoratori interessati**.

Esame congiunto: Entro **5** giorni dalle predette comunicazioni, le RSA/RSU (ove presenti) o le Organizzazioni Sindacali di bacino richiederanno un incontro per l'**esame congiunto** della situazione aziendale. In caso di **mancata richiesta di incontro** nel termine indicato, anche per il tramite dell'Associazione Artigiana a cui aderisce o conferisce mandato, entro i **3** giorni successivi ne darà comunicazione tramite pec alle **confederazioni regionali** al fine di favorire l'espletamento della procedura.

Accordo sindacale: L'accordo sindacale deve essere stipulato in base all'**Allegato 2 alla Procedura di consultazione sindacale stabilita a livello regionale il 23/01/2024**. L'accordo dovrà essere sottoscritto **preventivamente** all'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. La bozza di accordo, compilata in ogni sua parte dovrà venire inviata alle rappresentanze sindacali di bacino e sottoscritto **dall'impresa, dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali**. La **Commissione di bacino competente per territorio** esaminerà l'accordo sottoscritto da impresa, lavoratori e organizzazioni sindacali. Se la documentazione è ritenuta esaustiva, la commissione provvederà alla **ratifica** dell'accordo siglando il **verbale di condivisione**.

Gli accordi devono avere **durata minima di 3 mesi** di competenza, **con inizio il primo giorno del primo mese** e come fine l'ultimo giorno dell'ultimo mese.

Durata procedura: la protocollazione della domanda deve **concludersi entro e non oltre 25 giorni di calendario dalla comunicazione iniziale** da parte dell'impresa e comunque entro l'ultimo giorno del mese antecedente all'avvio della prestazione.

ATTENZIONE: Le imprese devono specificare con chiarezza le **cause concrete della crisi (dati relativi a bilancio e fatturato negativi; ridimensionamento o stabilità dell'organico; illustrazione del piano di risanamento)**. Non possono essere considerate cause giustificatrici dell'ACIGS, ad esempio, il **termine del lavoro stagionale** o il **mero esaurimento delle settimane di AIS**.

Causale riorganizzazione

La domanda deve prevedere:

1. La data della **comunicazione** da parte dell'impresa;
2. La **durata** e il **numero** dei lavoratori coinvolti;
3. Il **programma** che l'impresa intende attuare;
4. Le **motivazioni** delle ragioni che non rendono possibili alternative alle riduzioni di orario;
5. I **criteri di scelta** dei dipendenti interessati alla sospensione per ACIGS in coerenza con le motivazioni dell'intervento;
6. La **rotazione dei lavoratori** sospesi o motivazioni - ossia ragioni tecnico-organizzative - della mancata rotazione.

Il **Piano degli interventi** deve contenere informazioni per la **riorganizzazione**, la **riconversione** o la **ristrutturazione aziendale** (comprensivi degli investimenti, degli interventi formativi, ecc).

Il Piano deve essere finalizzato al **consistente recupero occupazionale**, anche in riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze.

L'impresa dovrà dichiarare che i lavoratori sospesi parteciperanno a **corsi di formazione**, anche realizzati attraverso Fondartiglianato, coerenti con il Piano degli interventi.

Causale crisi aziendale

La domanda dovrà prevedere:

1. La data della **comunicazione** da parte dell'impresa;
2. La **durata** e il **numero** dei lavoratori coinvolti;
3. Il **programma** che l'impresa intende attuare;
4. Le **motivazioni** delle ragioni che non rendono possibili alternative alle riduzioni di orario;
5. Le **misure** previste per la **gestione di eventuali eccedenze di personale**;
6. I **criteri di scelta** dei dipendenti interessati alla sospensione per ACIGS in coerenza con le motivazioni dell'intervento;
7. La **rotazione lavoratori** sospesi o motivazioni - ossia ragioni tecnico-organizzative - della mancata rotazione.

Il **Piano di risanamento** deve contenere informazioni relative alla **crisi aziendale** e gli **obiettivi concretamente raggiungibili** per la **continuità aziendale** e la **salvaguardia occupazionale**. L'impresa dovrà dichiarare che i lavoratori sospesi parteciperanno a **corsi di formazione**, anche realizzati attraverso **Fondartigianato**, coerenti con il Piano degli interventi.

Causale contratto di solidarietà

La domanda dovrà prevedere:

1. La data della **comunicazione** da parte dell'impresa;
2. La **durata** e il **numero** dei lavoratori coinvolti;
3. Le **motivazioni** delle ragioni che non rendono possibili alternative alle riduzioni di orario;
4. I **criteri di scelta** dei dipendenti interessati alla sospensione per ACIGS in coerenza con le motivazioni dell'intervento;
5. La **rotazione lavoratori** sospesi o motivazioni - ossia ragioni tecnico-organizzative - della mancata rotazione.

L'impresa dovrà dichiarare che i lavoratori sospesi parteciperanno a **corsi di formazione**, anche realizzati attraverso **Fondartigianato**, coerenti con il Piano degli interventi.

ATTENZIONE

- Come CGIL ER, riteniamo necessario che gli accordi siano sempre **sottoscritti** dalla **Categoria interessata**, alla presenza dei **Rappresentanti di bacino**;
- Gli accordi devono essere sottoscritti **in presenza** (in azienda o presso la sede di bacino qualora l'azienda non abbia locali adeguati);
- La **ratifica** da parte della **Commissione di bacino** deve essere effettuata attraverso **verbale di condivisione** (in forma scritta e sottoscritto dai Rappresentanti di bacino). Nel caso in cui l'accordo sia sottoscritto alla presenza dei Rappresentanti di bacino, non è necessaria la ratifica attraverso verbale di condivisione;
- Per la redazione di accordi ACIGS **non è sufficiente** compilare il modello FSBA - ACIGS (Allegato 2 alla Procedura di consultazione sindacale stabilita a livello regionale il 23/01/2024), ma il modello va **integrato** con la descrizione della **concreta situazione aziendale** (settimane di AIS/ACIGS fruite in precedenza, dati relativi a bilancio e fatturato; andamento ordinativi/fatturato passato, prospettive andamento ordinativi/fatturato, andamento dell'organico dell'anno precedente, ecc.) e con un **Piano degli interventi/Piano di risanamento**, finalizzato alla salvaguardia occupazionale, in cui siano specificati nel dettaglio tutti gli interventi e gli investimenti che l'impresa metterà in campo per superare la situazione di crisi. **Le domande di ACIGS in cui non è adeguatamente rappresentata la concreta situazione aziendale e non è definito un credibile Piano di interventi/Piano di risanamento saranno mandate in revisione e, nei casi più gravi, rifiutate da FSBA.**
- Occorre verificare sempre che nell'accordo sia riportata la **clausola prevista dal punto 8 dell'Allegato 2** (*"L'impresa si impegna a corrispondere ai lavoratori l'intera retribuzione relativa al periodo di sospensione dell'attività, prevista per il presente accordo, qualora FSBA neghi le proprie provvidenze per l'inottemperanza ai regolamenti o violazione dei medesimi."*)

Prestazione aggiuntiva EBER

A livello regionale abbiamo contrattato il riconoscimento di **15 giornate aggiuntive di copertura**, aggiuntive ai periodi messi a disposizione da FSBA, che possono essere utilizzate solo **dopo aver completamente esaurito** le giornate di sospensione dell'AIS.

Il **singolo dipendente** può fruire di un **massimo di 8 giornate nel limite delle 15 aziendali**. La prestazione è coperta da una indennità pari a quanto previsto da FSBA per l'AIS.

Approfondimento - Individuazione del biennio/quinquennio mobile in FSBA

Il **Regolamento FSBA** prevede che il **biennio/quinquennio mobile** è identificato in maniera diversa rispetto a quanto previsto per CIGO/CIGS/FIS.

Il biennio/quinquennio mobile in FSBA è calcolato infatti **a partire dal primo giorno di effettiva fruizione della prestazione**, a partire dal 01/01/2023 (data in cui sono stati azzerati i contatori per tutte le imprese artigiane).

L'individuazione del biennio e del quinquennio mobile è fondamentale per definire i massimali di utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Si ricorda infatti che le imprese, a seconda della propria dimensione, possono utilizzare al massimo: 24 mesi complessivi di ammortizzatori sociali nel quinquennio mobile (elevabili fino a 36 mesi con l'utilizzo del CDS);

26 settimane di AIS per causali ordinarie e straordinarie fino a 15 dipendenti e per causali ordinarie sopra i 15 dipendenti;

sopra i 15 dipendenti 24 mesi di ACIGS per riorganizzazione, 12 mesi per crisi e 24 mesi (elevabili a 36 mesi) per CDS.

La durata massima dell'AIS fa sì che le **imprese fino a 15 dipendenti non possano esaurire il contatore del quinquennio mobile** (24 mesi complessivi).

Gli esempi successivi sono riportati per semplicità in termini di settimane, ma si ricorda che il calcolo corretto dell'utilizzo del contatore deve essere realizzato in termini di **giornate**, facendo attenzione alla **distribuzione dell'orario settimanale su 5,6 o 7 giornate lavorative**.

Esempio 1:

Un'impresa con meno di 15 dipendenti utilizza come primo ammortizzatore 26 settimane di AIS a partire dal 01/01/2023 fino al 30/6/2023.

In quella data partirà quindi il contatore del biennio mobile che scadrà il 01/01/2025.

L'impresa non potrà utilizzare altre settimane di AIS fino al 01/01/2025. Dal 01/01/2025 potrà utilizzare nuovamente 26 settimane di AIS.

Esempio 2:

Un'impresa con meno di 15 dipendenti utilizza come primo ammortizzatore 12 settimane di AIS a partire dal 01/01/2023 fino a 31/03/2023.

In quella data partirà quindi il contatore del biennio mobile che scadrà il 01/01/2025.

Se l'impresa non utilizza ulteriori settimane di AIS fino al 01/01/2025, dal 01/01/2025 il contatore si azzererà e al momento di una nuova richiesta avrà a disposizione nuovamente tutte le 26 settimane. Le settimane non utilizzate saranno "perse".

Esempio 3:

Un'impresa con più di 15 dipendenti utilizza come primo ammortizzatore il CDS a partire dal 01/01/2023. In quella data partirà quindi il contatore del quinquennio mobile che scadrà il 01/01/2028.

L'impresa utilizzando solamente il CDS potrà utilizzare fino a 36 mesi di CDS fino al 01/01/2028.

Se il 01/01/2024 utilizza 26 settimane di AIS, farà partire anche il contatore del biennio mobile (che si azzererà il 01/01/2026) e diminuirà il numero massimo di settimane di CDS utilizzabili nel quinquennio mobile.

Esempio 4:

Un'impresa con più di 15 dipendenti utilizza come primo ammortizzatore 26 settimane di AIS per causale ordinaria dal 01/01/2023 fino al 30/6/2023.

In quella data partirà quindi il contatore del biennio mobile che scadrà il 01/01/2025 e il contatore del quinquennio mobile che scadrà il 01/01/2028.

L'impresa ha a disposizione quindi al massimo 24 mesi di ammortizzatore nel quinquennio mobile, di cui ha utilizzato i 6 mesi con l'AIS dal 01/01/2023 al 30/06/2023.

L'impresa potrà utilizzare:

nuove settimane di AIS a partire dal 01/01/2025;

l'ACIGS fino a saturare i 24 mesi nel quinquennio mobile e nel rispetto delle durate massime delle singole causali ACIGS.

ALLEGATO 1 - APPROFONDIMENTO SULL'UTILIZZO DELLE CAUSALI CIGS

Riorganizzazione aziendale

Il **D.M. 94033/2016**, modificato dal **D.M. 33/2022**, definisce i **criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono la CIGS per riorganizzazione**:

a) L'impresa richiedente deve presentare un **programma di interventi** volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva anche mediante ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni;

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 la 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**;

d) le **sospensioni dal lavoro** devono essere **motivatamente ricollegabili nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione** da realizzare;

e) le **sospensioni** possono essere autorizzate soltanto **nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva**, nell'arco di tempo del programma autorizzato;

f) nel programma devono essere indicate le **previsioni del 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 per il mantenimento dei livelli occupazionali, 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.

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1 deve riscontrarsi la contestuale presenza di tutti i criteri alle lettere da a) a g).

L'impresa che richiede il trattamento di integrazione salariale per un intervento di riorganizzazione per realizzare **processi di transizione** deve presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un programma di interventi che nelle linee di programmazione industriale, può essere condiviso anche con le Regioni interessate ovvero, per le imprese di rilevanti dimensioni, con il Ministero dello sviluppo economico, nel quale siano **esplicitamente indicate le azioni dirette alla transizione e riconversione produttiva ovvero funzionali a rispondere in maniera efficace all'evoluzione dei contesti economici e produttivi**.

In caso di riconversione degli impianti già esistenti, devono essere indicate le azioni di riconversione, che possono essere finalizzate anche all'**efficientamento energetico** oppure a un **potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza**. Il processo di transizione può ricondursi a specifici contesti territoriali e a trasformazioni che producono effetti limitati a particolari settori produttivi.

Nel programma, in particolare, devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere, indicando specificatamente quelli relativi all'**aggiornamento tecnologico e digitale**, al **rinnovamento e alla sostenibilità ecologica ed energetica** e alle **straordinarie misure di sicurezza**. Devono essere, altresì, indicate **le azioni di recupero occupazionale** dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

Ai fini dell'approvazione del programma di cui alla presente lettera deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni indicate alle lettere d), e), f) e g).

Crisi aziendale

Il D.M. 94033/2016, modificato dal D.M. 33/2022, prevede i seguenti criteri per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale:

a) dagli **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 e la 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.**

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

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).

Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale presentati da imprese che:

a) **abbiano iniziato l'unità produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;**

b) **non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;**

c) abbiano subito **significative trasformazioni societarie nel biennio precedente** 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

Contratto di solidarietà

Il **D.M. 94033/2016**, modificato dal **D.M. 33/2022**, prevede Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto di nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli che rientrano nella casistica "fine lavoro".

Il ricorso al contratto di solidarietà **non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.**

Per i dipendenti con rapporto di lavoro **part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario**, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

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 quantità di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, **non sono ammesse prestazione di lavoro straordinario** per i lavoratori posti in solidarietà.

Nel corso del trattamento CIGS 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.**

ATTENZIONE

La CGIL è una grande organizzazione, forte di **competenze** e **strutture articolate**. La gestione di una crisi d'impresa, e più in generale del ricorso da parte di un'impresa agli ammortizzatori sociali, deve essere affrontata facendo **squadra**. Oltre al confronto costante con **RSU/RSA** e **lavoratori**, occorre sempre chiedersi se è opportuno coinvolgere i livelli di **Categoria regionali e nazionali e le strutture confederali**, a partire dalla Camera del Lavoro. Per ogni dubbio e/o problematica, ci si può avvalere anche degli **UVL**, dell'**INCA**, del **CAAF**, dei **legali convenzionati**. Fondamentale coinvolgere sempre le **Istituzioni!**



COSA È UTILE SAPERE/FARE

PRIMA DI INCONTRARE L'AZIENDA/FARE L'ACCORDO

- **Punto della situazione pregresso** (utilizzo AA.SS. nel passato, riordino accordi/verbali, ecc.);
- **Composizione forza lavoro** (contratti a termine e part time, apprendisti, lavoratori a domicilio, intermittenti, somministrati, trasfertisti, autonomi e p.iva, pensionati e collaboratori, ecc.);
- **Lavoratrici e lavoratori con situazioni particolari** (particolari condizioni lavoratori migranti, smart working, congedi maternità/paternità/congedo straordinario/malattie lunghe, più dipendenti dello stesso nucleo familiare, genitori nucleo monoparentale, caregiver, ecc.);
- **Situazione appalti/esternalizzazioni** (mensa, pulizie, vigilanza, magazzino, ecc.) e **attivazione coordinamento delle categorie e dei delegati** (come stabilito da Assemblea Organizzativa 2022).



COSA È UTILE CHIEDERE

DURANTE L'INCONTRO CON L'AZIENDA

- **Attenzione alle premesse di verbali/accordi!** Le premesse "segnano il campo di gioco" e sono un riferimento fondamentale nel caso in cui si fosse costretti a impugnare eventuali atti dell'impresa. Chiediamo quindi che siano specificate dettagliatamente tutte le informazioni potenzialmente utili sia sul pregresso che sulle prospettive della situazione aziendale.
- **Programma dettagliato degli investimenti e delle azioni da attuare** (vedi allegato 1);
- **Criteri di scelta e modalità di gestione della rotazione** (richiedere criteri di rotazione equi e verificare la fondatezza delle ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione della rotazione);
- **Maturazione ratei e gestione istituti** (es: maturazione piena ferie, permessi, 13a e 14a);
- **Anticipo da parte dell'impresa** (se richiede pagamento diretto, richiedere adeguata documentazione), **eventuale integrazione al 100%** e **verifica dei pagamenti**;
- **Impegno dell'impresa a non procedere con atti unilaterali**;
- **Programmi formativi** strettamente connessi con gli investimenti e **rivolti a tutti i dipendenti**;
- **Piano di incontri periodici di aggiornamento**;
- **Contrastare la reinternalizzazione** delle attività con ripercussioni su appalti, somministrati, precari (sostenere sempre reinternalizzazione attività con mantenimento occupazione).



COSA È UTILE FARE/SAPERE DOPO L'INCONTRO/L'ACCORDO

- Con **RSU/RSA**, presentare la situazione in **assemblea**, portando al voto l'ipotesi di accordo
- **Calendarizzare un monitoraggio** del periodo di ammortizzatore sociale con RSU/RSA e lavoratori per verificare la situazione (mensilmente, trimestralmente, ecc.):
- **Verificare il rispetto della rotazione concordata**;
- **Lettura buste paga** e verifica importi AA.SS.;
- **Attuazione piani formativi concordati**;
- **Incontri con azienda** per correttivi delle situazioni emerse in assemblea e aggiornamenti situazione aziendale (rispetto dei piani, elementi di ripresa, situazione economico-finanziaria...), eventualmente anche con regione o Ministero;
- **Avvio vertenzialità** in caso di mancato rispetto degli accordi.