

## INTEGRAZIONE SALARIALE - DISPOSIZIONI GENERALI

---

### Sommario

- [1. Premessa](#)
- [2. Lavoratori beneficiari](#)
- [3. Misura](#)
- [4. Durata massima complessiva](#)
- [5. Contribuzione addizionale](#)
- [6. Contribuzione figurativa](#)
- [7. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni](#)
- [8. Condizionalità e politiche attive del lavoro](#)
- [9. Cumulo degli interventi](#)

#### **1. Premessa**

Il [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#), di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, attuativo del Jobs Act, porta con sé rilevanti novità per i datori di lavoro e per i lavoratori.

Il decreto reca disposizioni volte ad attuare le finalità esplicitate dal legislatore, all'[art. 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183](#), che ha delegato il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

Le disposizioni contenute nel decreto sono improntate a tre obiettivi:

- inclusione di lavoratori e imprese;
- semplificazione e certezze per le imprese;
- razionalizzazione delle integrazioni salariali.

CIG e CIGS, fondi di solidarietà bilaterali e contratti di solidarietà sono stati rivisitati con l'obiettivo di razionalizzare e aggiornare la normativa, collocando in un corpo normativo unico le diverse disposizioni.

Il [D.Lgs. n. 148/2015](#), fatte salve specifiche decorrenze, entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella G.U., dunque, il 24 settembre 2015.

Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 148/2015 si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento ([art. 44, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015](#)). Pertanto, ai trattamenti per i quali è stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015, si applicano le nuove disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria recate dal decreto legislativo n. 148, non incidendo i precedenti interventi di CIGS sull'applicazione della nuova normativa.

Ai soli fini della presentazione delle domande di integrazione salariale ordinaria, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 e la data di pubblicazione della [circolare INPS n. 197/2015](#) (2 dicembre 2015), che ha dettato le prime indicazioni operative sull'argomento, è neutralizzato.

Di conseguenza, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda è la data di pubblicazione della predetta circolare.

L'Inps, con la [circolare n. 199/2016](#), fornisce chiarimenti in merito a taluni profili applicativi della riforma in materia di ammortizzatori sociali introdotta dal [D.Lgs. n. 148/2015](#).

#### **2. Lavoratori beneficiari**

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti assunti contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

A detti fini, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata ([art. 1, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Nel corso dei programmi di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà difensivi, non hanno rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro,

entrambi interessati dalla CIGS, effettuati al fine di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione ([ML circ. n. 14/2017](#)).

Per giornate di "effettivo lavoro" si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni ([INPS circ. n. 9/2017](#)).

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995, sono computati anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria ([ML circ. n. 24/2015](#)).

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'[art. 2112 cod. civ.](#), conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante nell'appalto), l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro ([INPS circ. n. 197/2015](#)).

#### *Apprendisti*

Gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'[art. 21, comma 1, lett. b\) del D.Lgs. n. 148/2015](#). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

L'INPS, con il [messaggio n. 24/2016](#), precisa che la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione per gli apprendisti, è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio; conseguentemente, per tali lavoratori, l'aliquota contributiva della CIGO è modulata nel seguente modo:

<i>Apprendisti di tipo professionalizzante - Aliquote contributive C.i.g.o. da "settembre 2015"</i>					
<i>Imprese fino a 50 dipendenti</i>			<i>Imprese oltre 50 dipendenti</i>		
<i>Industria</i>	<i>Edilizia ind. e artig.</i>	<i>Lapidei ind. e artig.</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia ind. e artig.</i>	<i>Lapidei ind. e artig.</i>
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%

Per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola CIGS, l'aliquota di finanziamento dovuta dal periodo di paga "settembre 2015" è pari allo 0,90% (di cui 0,30% a carico dell'apprendista).

Alla contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione (sia CIGO che CIGS), non si applicano le disposizioni di cui all'[art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011](#).

Ne consegue che la contribuzione sarà sempre dovuta in misura piena anche dai datori di lavoro (che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove) che fruiscono dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2012 in favore dei contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita ([art. 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Ai fini dell'identificazione della durata del periodo di neutralizzazione, i datori di lavoro interessati rapportheranno a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruita dall'apprendista in vigenza del contratto di tipologia professionalizzante.

Inoltre, in favore del datore di lavoro, è previsto il beneficio del mantenimento, per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, del particolare regime contributivo previsto durante il contratto di apprendistato medesimo. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della contribuzione CIGO/CIGS sulla base dell'assetto e della misura prevista nel corso del periodo di apprendistato, a prescindere dalla qualifica conseguita dall'apprendista mentre, per gli apprendisti mantenuti in servizio da imprese destinatarie della CIGS, resta ferma l'aliquota (0,30%) a carico del lavoratore.

E' prevista la possibilità per i datori di lavoro di effettuare la regolarizzazione delle differenze contributive connesse alle modifiche normative, a partire dal mese di febbraio 2016 ([INPS mess. n. 24/2016](#)).

#### *Lavoratori dei call center*

Ai lavoratori delle aziende del settore dei call center non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale è riconosciuta una indennità, pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria. L'indennità è destinata ai lavoratori di aziende con più di 50 unità, nel semestre precedente alla presentazione della domanda, con unità produttive in diverse Regioni o Province autonome e che abbiano attuato entro il 31 dicembre 2013 le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto.

L'indennità può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere del 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Per l'ammissione al trattamento l'azienda deve sottoscrivere un accordo in sede governativa presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali e, successivamente, presentare la relativa domanda, corredata dal verbale dell'accordo e dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, a mezzo posta raccomandata A/R alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e I.O. - Divisione III, via Fornovo, 8 - 00192 Roma oppure a mezzo Pec all'indirizzo [DGammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it](mailto:DGammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it).

La concessione dell'indennità avviene con decreto del Ministero del lavoro da adottarsi entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'azienda e per periodi non superiori a 12 mesi ([ML circ. n. 31/2015](#)).

A carico delle imprese che presentano domanda di fruizione del trattamento è stabilito un contributo addizionale nella misura prevista dall'[art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015](#). In materia di contribuzione figurativa si applica, invece, quanto previsto dall'[art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015](#) ([art. 44, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015](#); [D.M. n. 22763/2015](#); [ML circ. n. 15/2016](#); per il rifinanziamento della misura nell'anno 2017 v. [art. 1, comma 240, punto d\), L. n. 232/2016](#) e [ML circ. n. 42/2016](#)).

### **3. Misura**

Il trattamento di integrazione salariale:

- ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale;

- si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultra-settimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato;

- è dovuto, ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, entro i limiti indicati, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato ([art. 3, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

L'importo del trattamento è ridotto in misura pari all'importo derivante dall'applicazione alle somme stesse delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti (come previsto dall'[art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41](#)), e non può superare per l'anno 2018 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- a) euro 982,40 lordi (euro 925,03 netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.125,36;

b) euro 1.180,76 lordi (euro 1.111,80 netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.125,36.

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'[art. 2, comma 17, della legge n. 549/1995](#), nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali ([INPS circ. n. 19/2018](#)).

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

#### *Rapporti con altri istituti*

Il trattamento di integrazione salariale:

- sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista ([art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015](#));
- non è dovuto per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione ([art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Riguardo alla malattia, se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali ([INPS circ. n. 197/2015](#)).

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Per quanto concerne l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare, esso spetta ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale ([art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

#### **4. Durata massima complessiva**

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'[art. 22, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015](#). Detta ultima norma dispone, infatti, che ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale "contratto di solidarietà" viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (cfr. anche la nota redazionale [Integrazione salariale straordinaria](#)).

Per controllare il limite nell'ambito del quinquennio "mobile" si deve considerare la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, valutare le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta ([INPS circ. n. 197/2015](#)).

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 e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi. Trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo, anche in costanza di utilizzo del trattamento, ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è un trattamento CIGS, si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione di CIGS e, a ritroso, si valutano i 5 anni precedenti. Se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza, risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto.

I periodi anteriori al 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015) non devono essere conteggiati ai fini del computo della durata massima complessiva dei trattamenti.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è un trattamento CIGO, ai fini della durata massima complessiva, si applicano gli stessi criteri, prendendo come riferimento la settimana piuttosto che il mese, trattandosi di periodi di intervento di più breve durata e in ragione della circostanza per cui lo stesso legislatore nel declinare le durate massime della CIGO fa riferimento alla settimana come unità di misura ([art. 12 del D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Il legislatore utilizza anche il concetto di biennio mobile quale base di computo per la definizione della durata massima dei trattamenti e, pertanto, gli stessi criteri utilizzati per il conteggio del quinquennio mobile devono essere applicati per il conteggio del biennio mobile in materia di CIGO e Fondi di solidarietà ([ML circ. n. 17/2017](#)).

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'[art. 10, comma 1, lett. n\) e o\), D.Lgs. n. 148/2015](#) (imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e 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), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile ([art. 4, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Riguardo al concetto di unità produttiva l'INPS ha precisato che l'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma ([INPS circ. n. 197/2015](#); [mess. n. 7336/2015](#)). Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica.

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

### **5. Contribuzione addizionale**

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile ([art. 5, D.Lgs. n. 148/2015](#); [INPS circ. n. 9/2017](#)).

Le peculiarità della disciplina risultano, pertanto, le seguenti:

- la contribuzione è calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate e, quindi, non più sull'integrazione corrisposta;
- la misura dell'aliquota varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile.

La disciplina del contributo addizionale si applica anche alla Cassa integrazione guadagni in deroga ([ML circ. n. 4/2016](#); [INPS circ. n. 56/2016](#)).

Il contributo addizionale può essere suscettibile di un incremento, a titolo di sanzione, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati nell'applicazione della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro ex art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015 ([art. 24, comma 6, del D.Lgs. n. 148/2015](#)). 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 ([D.M. n. 94956/2016](#)).

La norma sul contributo addizionale trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 (24 settembre 2015). Tale contributo si applica anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti, o comunque iniziati prima del 24 settembre 2016. Ai fini del superamento delle 52 e 104 settimane che determinano

l'incremento delle aliquote del contributo addizionale vanno presi in considerazione i trattamenti di integrazione salariale per i quali sia stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015 anche se riguardanti eventi di sospensione o riduzione antecedenti a tale data ([INPS circ. n. 197/2015](#) e [n. 199/2016](#)).

Il contributo addizionale, inoltre, non è dovuto:

- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'[art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160/1988](#);

- dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'[art. 7, comma 10-ter, del D.L. n. 148/1993](#);

- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accedono, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di CIGS per le causali previste dal [D.Lgs. n. 148/2015](#). La norma di esonero dalla contribuzione addizionale di cui dall'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160/1988, nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal versamento dei contributi in parola, fa, infatti, riferimento ad imprese sottoposte a procedure concorsuali ([ML circ. n. 24/2015](#)). L'esonero dal versamento del contributo addizionale decorre:

- in caso di fallimento con esercizio provvisorio, dal giorno della pubblicazione della relativa sentenza dichiarativa ovvero dal deposito della medesima presso la cancelleria del giudice che l'ha pronunciata;

- in caso di concordato preventivo con continuità aziendale, dal giorno in cui viene emesso il decreto di ammissione alla procedura concorsuale;

- in caso di accordo di ristrutturazione del debito, dalla pubblicazione dello stesso presso il registro delle imprese;

- in caso di liquidazione coatta amministrativa, dal giorno di ammissione alla relativa procedura concorsuale;

- in caso di amministrazione straordinaria con autorizzazione all'esercizio d'impresa, a partire dalla dichiarazione dello stato di insolvenza ([ML circ. n. 4/2018](#)).

#### *Momento impositivo del contributo addizionale*

Il momento impositivo della contribuzione addizionale va individuato assumendo a riferimento il periodo di paga al quale afferisce la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in vigore del provvedimento che legittima l'accesso all'integrazione salariale, e tenendo conto delle modalità di svolgimento degli adempimenti operativi connessi alla formazione del flusso UniEmens.

Pertanto, l'obbligo del pagamento del contributo addizionale è fissato a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione, adottato dall'INPS sia per le integrazioni salariali ordinarie sia per le integrazioni salariali straordinarie.

Nello specifico, nell'ambito del flusso UniEmens del mese di paga successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche il contributo addizionale riferito a periodi di integrazione salariale che insistono sui periodi di paga intercorrenti fra la data di inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e quello in cui ricade il provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. Poi, a partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito ad ogni periodo di paga, operando i versamenti correlati.

Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina l'evento CIG o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione ([INPS circ. n. 9/2017](#); [INPS mess. 3880/2018](#)).

#### **6. 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.

Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario ([art. 6, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

#### **7. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga ([art. 7, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del [D.Lgs. n. 148/2015](#), fissata al 24 settembre 2015, o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto, i sei mesi decorrono da tale data.

In via esemplificativa, così specifica il Ministero del lavoro, se il periodo autorizzato scade il giorno 1° ottobre, l'azienda potrà richiedere il rimborso all'INPS o effettuare il conguaglio entro 6 mesi decorrenti dal 30 ottobre, quindi entro il 30 aprile, a pena di decadenza ([ML circ. n. 24/2015](#)).

Qualora il provvedimento di concessione sia successivo alla scadenza del termine di durata del trattamento autorizzato, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori deve essere richiesto dall'azienda entro sei mesi dalla data del provvedimento di concessione.

In via esemplificativa, nell'ipotesi in cui il trattamento sia autorizzato per il periodo dal 1° dicembre 2015 al 30 novembre 2016, con decreto direttoriale emesso e datato 1° gennaio 2017, i sei mesi decorrono dalla data del provvedimento, ovvero dal 1° gennaio 2017.

Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'INPS o effettuato il conguaglio, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, o se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione.

Ad esempio, per trattamenti relativi ad un periodo che va dal 1° dicembre 2013 al 30 novembre 2014, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, ovvero sei mesi dal 24 settembre 2015, pertanto fino al 24 marzo 2016, a pena di decadenza. In tale ipotesi se il decreto di concessione è stato emesso in data 30 settembre 2015 i sei mesi decorrono da tale data.

#### *Pagamento diretto*

Per la CIGO e la CIGS si rimanda alle relative sedi di trattazione.

### **8. Condizionalità e politiche attive del lavoro**

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'[art. 22 del D.Lgs. n. 150/2015](#) ([art. 8, D.Lgs. n. 148/2015](#); per la disciplina v. nota [Collocamento ordinario](#)).

Il lavoratore:

- che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate ([INPS circ. n. 130/2010](#); [ML interpello n. 3/2016](#));

- decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento delle predette attività. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione descritti.

### **9. Cumulo degli interventi**

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

- gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'[art. 21, comma 1, lettere a\), b\) e c\) del D.Lgs. n. 148/2015](#);

- i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento ([art. 9, D.M. n. 94033/2016](#)).

