

Misure per imprese e lavoratori

Ammortizzatori sociali 2025 fra modifiche e proroghe

Eufranio Massi

Con la Legge di Bilancio e gli altri provvedimenti di fine anno c'è sempre qualche norma che interviene nella complessa gestione degli ammortizzatori sociali: spesso si tratta di proroghe o di interventi di chiarimento su alcune questioni già consolidate e, come ogni anno, l'**INPS** provvede a darne notizia, cosa che è avvenuta con la **circolare 15 gennaio 2025, n. 3**.

Nel nostro Paese i provvedimenti di integrazione salariale sono, quasi interamente, disciplinati dal D.Lgs. n. 148/2015, modificato profondamente con la legge n. 234/2021; essi non sono stati, sostanzialmente, "toccati" dalla **legge n. 207/2024** che, come accennato in precedenza, si è limitata a prorogare, temporaneamente, l'efficacia di alcune disposizioni "a termine". Soltanto il c.d. "*Collegato Lavoro*", ossia la **legge n. 203/2024**(1) ha riscritto, totalmente, l'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015 che tratta la compatibilità tra il lavoro subordinato e quello autonomo in costanza di interventi salariali ed ha aggiunto il comma 11-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015 che detta la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali.

È da tali argomenti che inizia questa breve riflessione.

Trattamento di integrazione salariale e contratto di lavoro

L'art. 6 della legge n. 203/2024 sostituisce, completamente, l'**art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015** con il quale erano state dettate le regole per la possibile **compatibilità di prestazioni lavorative in costanza di trattamenti integrativi salariali**.

Ora, il **nuovo testo** dispone che il lavoratore che svolge attività di **lavoro subordinato o autonomo** (ad es., collaborazioni anche di natura occasionale) non ha diritto al relativo trattamento in-

tegrativo per le giornate lavorate e che sullo stesso incombe l'**onere della comunicazione preventiva** alla sede territoriale dell'**INPS** altrimenti decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale. Tuttavia, le **comunicazioni telematiche**, attraverso il **modello UniLav**, dei datori di lavoro ai Servizi per l'impiego *ex art. 4-bis* del D.Lgs. n. 181/2000, in quanto pluriefficaci (e, quindi, anche nei confronti dell'Istituto), sono **valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo** di comunicazione che grava sul lavoratore.

La prima questione che si pone riguarda le **Agenzie per il Lavoro** le quali, in considerazione che i **lavoratori in integrazione salariale** sono da considerare come **svantaggiati** (che, come tali, **non rientrano nell'aliquota percentuale del 30% di somministrati** rispetto al personale in organico a tempo indeterminato), sono i soggetti che maggiormente offrono opportunità di lavoro.

Le comunicazioni delle Agenzie per il Lavoro ai Servizi per l'impiego sono valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo sopra descritto, in alternativa al soggetto interessato?

La risposta è negativa: infatti l'**INPS** con la circolare n. 3/2025 sottolinea come tali imprese possono inviare il **modello UniSomm** ai Servizi per l'impiego **entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione**: di conseguenza, tale comunicazione **non riveste il carattere preventivo** richiesto dalla norma e, pertanto, il lavoratore si deve far carico di questa incombenza.

La seconda questione riguarda l'ampiezza del concetto di assenza del «diritto al trattamento di integrazione salariale» per i giorni in cui presta attività di lavoro subordinato od autonomo.

La risposta è fornita dalla circolare n. 3/2025 dell'**INPS** laddove ricorda come un costante indi-

(1) Il provvedimento è entrato in vigore il 12 gennaio 2025.

Approfondimenti

rizzo giurisprudenziale, del quale occorre necessariamente tenere conto, ritenga che laddove i **proventi** della attività di lavoro subordinato od autonomo siano **inferiori al trattamento integrativo**, non si può parlare di perdita della integrazione salariale ma di **riduzione** della stessa **fino a concorrenza**.

L'obbligo di comunicazione per il lavoratore scatta, senz'altro, in presenza di trattamenti integrativi, ordinari, straordinari, in deroga e di assegni corrisposti attraverso il FIS: la norma non parla dei **trattamenti integrativi corrisposti dai Fondi bilaterali** con la conseguenza che tali regole non possano trovare applicazione sugli assegni corrisposti che, proprio perché provenienti da soggetti privati, **non rientrano nel dettato normativo**.

Da ciò ne consegue una sorta di squilibrio tra lavoratori della stessa qualifica ma con trattamenti che pervengono da soggetti diversi. Ovviamente, la sospensione del trattamento integrativo, ad esempio, per un lavoratore dipendente da una azienda artigiana, può discendere, solamente, da qualche disposizione regolamentare o frutto di accordi collettivi che regolano la materia non potendosi ritenere destinatario della disposizione contenuta nel nuovo art. 8 del D.Lgs. n. 148/2015.

Fondi di solidarietà bilaterali: modifica della disciplina

L'**art. 8 della legge n. 203/2024** detta una disposizione che, però, non è immediatamente operativa, in quanto subordinata alla **emissione** di un **decreto** del Ministro del Lavoro "concertato" con quello dell'Economia che dovrebbe "vedere la luce" entro 60 giorni dalla entrata in vigore della stessa legge (12 gennaio 2025): i termini per l'emanazione dei decreti ministeriali sono sempre "ordinatori". Tale provvedimento dovrà stabilire le modalità ed i termini per il **trasferimento ai Fondi di solidarietà bilaterali** che sono stati costituiti a partire dal 1° maggio 2023, di una **quota delle risorse finanziarie accumulate nel Fondo di integrazione salariale (FIS)**, gestito dall'INPS.

(2) Conversione, con modificazioni, del D.L. 28 ottobre 2024, n. 160.

(3) Sull'argomento, sia consentito il rinvio a E. Massi, *Integrazione in deroga nelle piccole imprese della moda*, in *Dir. prat.*

Ogni riflessione, quindi, è rimandata a dopo l'emanazione del decreto e alle indicazioni che l'Istituto fornirà successivamente.

Trattamento in deroga per i lavoratori della moda

Nella **legge n. 199/2024** (2), il periodo di **trattamento in deroga** dall'originario 31 dicembre 2024 è stato **prorogato al 31 gennaio 2025**, includendo oltre ai **settori del tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario** già previsti, anche quelli della **pelletteria** e delle **attività di montatura e saldatura di accessori della moda** (3).

Quasi sicuramente, con l'approvazione definitiva della legge di conversione del D.L. n. 202/2024 (c.d. "*Decreto milleproroghe*"), attualmente all'esame del Parlamento, stante il perdurare della crisi del settore, la Cassa integrazione in deroga sarà prorogata per altre 12 settimane da fruire entro il 2025: infatti, sono stati presentati in Senato due emendamenti *by-partisan* che prevedono tale novità.

Ricordo che la Cassa integrazione in deroga si riferisce alle imprese che operano nei settori sopra evidenziati, anche appartenenti al settore artigiano, con forza occupazionale media **fino a 15 addetti nel semestre antecedente la richiesta** di integrazione salariale in deroga.

La **condizione base** consiste nel fatto che, alla data di trasmissione dell'istanza, le imprese abbiano **raggiunto i limiti massimi di durata** previsti, per il settore industriale, dagli artt. 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015 o quelli indicati dal Regolamento del Fondo Bilaterale Alternativo per l'Artigianato (FSBA), previsto dal successivo art. 27, per l'accesso all'assegno di integrazione salariale.

In conseguenza dell'allargamento temporale della integrazione salariale in deroga che dei possibili fruitori, è aumentato il *budget* a disposizione, in quanto è stato rideterminato con 73,6 milioni di euro per il 2024 e in 36,8 milioni per il 2025, tratti dal Fondo per l'Occupazione *ex art. 18, comma 1, lett. a* del D.L. n. 185/2008 (4).

lav., 2025, 1, pagg. 27-30.

(4) Convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Approfondimenti

Trattamenti integrativi per lavoratori dipendenti da imprese in aree di crisi industriale complessa

La legge n. 207/2024, all'art. 1, comma 189 prevede ulteriori risorse pari a 70 milioni di euro, sempre tratte dal Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito sia per CIGS che per la mobilità in deroga in favore di lavoratori dipendenti da imprese che operano in aree di crisi industriale complessa (sul sito del Ministero delle Imprese e del Made in Italy sono indicate le località relative alle Regioni interessate ove sono presenti territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale, non risolvibili con risorse e strumenti di sola competenza regionale).

Le risorse sono state assegnate *ex art. 44, comma 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015* e andranno ripartite tra le Regioni interessate attraverso un Decreto del Ministro del Lavoro “concertato” con quello dell’Economia. L’INPS ha una funzione di controllo e di monitoraggio sulla spesa ed ha l’onere di riferire al Dicastero del Lavoro con cadenza semestrale.

Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

La legge n. 207/2024, ai commi 190 e 191, è intervenuta sul trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione di attività. Si tratta di una disposizione, reintrodotta nel nostro Ordinamento, in via temporanea (ma prorogata, da allora, di anno in anno) dall'art. 44, comma 1, del D.L. n. 109/2018 (5) (è il provvedimento nel quale furono adottate una serie di misure operative determinate, soprattutto, dal crollo del ponte Morandi a Genova).

La novità per l’anno in corso è che l’integrazione salariale straordinaria può essere corrisposta anche ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS. Si tratta, in ogni caso, di imprese che hanno cessato l’attività o stanno per farlo e le integrazioni salariali sono finalizzate alla gestione degli esuberi.

(5) Convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

Le condizioni per l’accesso, tuttora valide, furono fissate dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 15/2018 e se ne riportano i punti essenziali:

- a) la CIGS per cessazione di attività è una ipotesi specifica di crisi aziendale;
- b) la CIGS può essere concessa in caso di cessione o riduzione di attività qualora sussistano concrete possibilità di cessione ad azienda terza con il riassorbimento del personale ai sensi del D.D. 25 marzo 2016, n. 95075 (6);
- c) in alternativa la CIGS può essere concessa in presenza di piani di reinustrializzazione presentati sia dall’impresa che dichiara la cessazione dell’attività che da quella subentrante;
- d) in alternativa a quanto previsto sub a) e b) l’ammortizzatore può essere richiesto anche come sostegno al reddito dei lavoratori in esubero purché coinvolti in specifici percorsi di politica attiva presentati dalla Regione nella quale sono dislocate le unità produttive che cessano l’attività.

La concessione del trattamento è subordinata ad un accordo in sede Ministeriale con le Organizzazioni sindacali. A tale accordo possono partecipare le Regioni interessate ed il Ministero delle Imprese e del Made in Italy. Oggetto dell’accordo sono:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori con motivazione collegabile alla cessazione di attività, o al piano di reinustrializzazione o al programma di politiche attive;
- il piano di riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione delle eventuali eccezionalità di personale.

L’impresa è tenuta a presentare tutta la documentazione probante relativa alle misure richieste e, qualora necessario, il Dicastero del Lavoro può adottare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza (ad es., quella relativa all’acquirente).

Prima dell’accordo va verificata la sussistenza dei fondi economici necessari per le integrazioni salariali: se tutto questo è a posto il datore di lavoro può presentare l’istanza alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali, senza l’esplicitamento della procedura prevista dall’art. 25 del D.Lgs. n. 148/2015, allegando l’accordo e

(6) Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Approfondimenti

l'elenco nominativo dei dipendenti interessati alla sospensione o alla riduzione di orario.

Per completezza di informazione ricordo che il predetto art. 25 prevede un *iter* procedimentale abbastanza rigido per la presentazione dell'istanza di CIGS con penalità che scattano in caso di presentazione tardiva della domanda da indirizzare, telematicamente, alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e, contestualmente, agli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti in relazione alla ubicazione delle sedi interessate.

Trattamento di integrazione salariale straordinaria per i dipendenti ILVA

La storia infinita dell'ILVA riverbera i propri effetti anche sugli ammortizzatori sociali.

L'**art. 1, comma 192, della legge n. 207/2024** proroga fino al 31 dicembre 2025, l'integrazione del trattamento di CIGS anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche industriali previste dall'art. 1-bis del D.L. n. 243/2016(7).

A tale scopo sono stati messi a bilancio 19 milioni di euro che saranno finanziati dal Fondo sociale per la formazione e l'occupazione.

Proroga del trattamento di CIGS per processi riorganizzativi complessi

Con il **comma 193** dell'art. 1 della **legge n. 207/2024** è stata prevista la **proroga** per il **triennio 2025-2027** delle **disposizioni** contenute nell'**art. 22-bis** del **D.Lgs. n. 148/2015**, con un limite di spesa di 100 milioni per ciascuno dei 3 anni.

Ma, cosa dice l'art. 22-bis?

Le **imprese con rilevanza economica strategica** per la Regione (o le Regioni interessate) con rilevanti **problematiche occupazionali**, possono chiedere, previo **accordo in sede di Ministero del Lavoro**, con la presenza degli Enti regionali interessati, un **ulteriore periodo di integrazione salariale in deroga** ai limiti fissati dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, con le seguenti **durete**:

- crisi aziendale: 6 mesi;
- riorganizzazione aziendale: 12 mesi;
- contratto di solidarietà: 12 mesi.

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18.

La *ratio* alla base dell'accordo in sede ministeriale consiste nel fatto che i periodi già concessi per l'attuazione dei programmi ipotizzati non sono stati sufficienti e la proroga, quindi, soprattutto per la crisi aziendale e le ricadute sull'occupazione, deve contenere gli **impegni della Regione** (o Regioni) interessata in tema di **politiche attive e di ricollocazione**.

Sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dei *call center*

Anche per il 2025 sono state **prorogate** le misure di sostegno in favore dei lavoratori dei *call center*: lo prevede il **comma 195** dell'art. 1 della **legge n. 207/2024**, nel limite di spesa di 20 milioni di euro tratti dal Fondo per l'occupazione e la formazione.

La norma originaria è contenuta **nell'art. 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015** e tende a tutelare i dipendenti delle imprese del settore che presentano un **numero di lavoratori superiori alle 50 unità** nel **semestre precedente** e che **non rientrano nel campo di applicazione** della CIGS, come ricorda la circolare n. 3/2025 dell'INPS.

La misura è costituita da una **indennità** pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria (il valore per l'anno in corso, come riportato nella **circolare 29 gennaio 2025, n. 25** dell'INPS, è pari a 1.404,03 euro (al netto, euro 1.322,05), è subordinata alla emanazione di Decreti Ministeriali con l'indicazione dell'impresa beneficiaria, del periodo e della modalità di pagamento.

I **periodi di sospensione e di riduzione dell'orario** sono riconosciuti, alla luce della previsione contenuta nell'art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015, **utili sia per il diritto che per la misura ai fini della pensione anticipata o di quella di vecchiaia**.

Ulteriore periodo di CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica

Anche il successivo **comma 196** dell'art. 1 della **legge n. 207/2024** prevede un ulteriore periodo di CIGS in favore delle **imprese con oltre 1.000 dipendenti** in organico alle prese con **program-**

Approfondimenti

mi di riorganizzazione non terminati per la loro complessità.

Tale trattamento, previsto dall'**art. 42 del D.L. n. 75/2023** (8), può essere riconosciuto in deroga ai limiti massimi di durata previsti dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, in continuità con le misure già oggetto di autorizzazione: l'INPS, con la circolare n. 3/2025 precisa che la concessione possa riguardare **anche periodi antecedenti il 1° gennaio 2025**.

La **durata massima** per l'anno in corso è di 12 mesi per la causale di riorganizzazione e per il contratto di solidarietà e di 6 mesi per la causale di crisi aziendale.

I Fondi stanziati sono pari a 63,3 milioni di euro e sono tratti dal Fondo sociale per occupazione e formazione.

Sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende sequestrate o confiscate

La norma originaria, contenuta nell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 72/2018, riguarda i dipendenti di aziende **sottoposte ad amministrazione giudiziaria** a seguito di sequestro o confisca.

L'intervento, **prorogato fino al 2026** (9), prevede una **indennità** pari al trattamento di integrazione salariale in caso di sospensione dell'attività per una **durata massima** complessiva di 12 mesi, riferita al triennio 2024-2026, nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro da trarre dal Fondo sociale per occupazione e formazione.

L'INPS è incaricata del monitoraggio, anche, in via prospettica, delle somme impegnate con l'onere, in caso di superamento, di non prendere in considerazione le istanze successive pervenute.

Accordo di transizione occupazionale e CIGS in deroga

L'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015, inserito con legge n. 234/2021 (10) ha **natura strutturale** e lo **scopo** è quello di assicurare una **maggior flessibilità** agli **interventi straordinari**: in un certo senso, rappresenta uno strumento "della cassetta degli attrezzi" a disposizione degli Organi amministrativi centrali (Ministero del Lavoro

e Ministero delle Imprese e del Made in Italy), per risolvere le controversie collettive di lavoro.

La disposizione si rivolge ai **datori di lavoro** che occupano **più di 15 dipendenti**, calcolati come media del semestre precedente l'istanza, **destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinaria**.

La norma prevede un **ulteriore periodo** di integrazione salariale, **in deroga** ai limiti massimi previsti dagli artt. 4 e 22, per un massimo di 12 mesi, da richiedere nel caso di **CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale** allorquando le parti stipulino un **accordo** il cui obiettivo è quello di sostenere le **transizioni occupazionali**.

L'accordo deve prevedere:

- interventi di **recupero occupazionale di personale in esubero**;
- utilizzo di **politiche attive** attraverso misure del **Programma GOL** (Garanzia occupabilità lavoratori) ex art. 1, comma 324, della legge n. 178/2020, anche con il ricorso ai Fondi interprofessionali. La **mancata partecipazione alle iniziative** ove sia accertata la responsabilità del singolo lavoratore, comporta la **decadenza dalla prestazione integrativa**.

L'accordo sopra descritto può fruire anche di finanziamenti derivanti dalle singole Regioni.

Il procedimento di **consultazione sindacale** da attivare è quello previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015: ovviamente, in quella sede deve essere sottoscritto il predetto accordo.

L'intervento integrativo "extra" per i lavoratori eccedentari è indubbiamente **finalizzato** ad una **nuova occupazione** da realizzarsi *i)* con un contratto a tempo indeterminato o *ii)* con un contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età.

Nella prima ipotesi, l'incentivo è pari al 50%, per ogni mese e per un massimo di 12, dell'ammontare del trattamento straordinario di CIGS che sarebbe stato corrisposto al lavoratore se non fosse stato assunto, come disposto dall'art. 1, comma 243, della legge n. 234/2021.

A questo punto, pare **opportuno chiedersi quanto tale agevolazione sia appetibile** in considerazione del fatto che il trattamento massimo di CIGS previsto per l'anno in corso reso noto

(8) Convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112.

(9) Per la proroga, v. l'art. 1, comma 284, legge 30 dicembre 2020, n. 178 e, successivamente, l'art. 1, comma 171, leg-

ge 30 dicembre 2023, n. 213. V. anche INPS, circolare 15 gennaio 2025, n. 3, paragrafo 3.2.1.

(10) V. art. 1, comma 200, legge 30 dicembre 2021, n. 234, in vigore dal 1° gennaio 2022.

Approfondimenti

dalla circolare n. 25/2025 dell'INPS è pari a 1.404,03 euro lordi. Se l'assunzione avviene al termine o quasi del periodo di godimento, essendo il beneficio pari al 50% della somma, esso sarà di poco **ristoro** e, quindi, **meno appetibile di quello derivante dall'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante** di cui si parlerà tra poco.

Il beneficio è strettamente correlato al rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (documento unico di regolarità contributiva, assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, salute e sicurezza, rispetto degli altri obblighi di legge, rispetto del trattamento economico e normativo del CCNL di settore sottoscritto dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale) e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015(11).

Il Legislatore, inoltre, pone altri vincoli che riprendono, letteralmente, condizioni già inserite in altri provvedimenti incentivanti.

L'art. 1, **comma 244**, della **legge n. 234/2021** prevede che **l'agevolazione non spetti alle imprese che, nei 6 mesi antecedenti l'assunzione, abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi secondo la procedura prevista dalla legge n. 223/1991 nella stessa unità produttiva**. Il dettato letterale della disposizione contempla un "blocco generalizzato" nel senso che i benefici non vengono concessi anche nel caso in cui il lavoratore o i lavoratori oggetto di recesso erano in possesso di livello e categoria diversa rispetto a quella di inquadramento del nuovo dipendente.

Il successivo **comma 245** della legge citata prevede che **il licenziamento del lavoratore assunto con il beneficio o il licenziamento individuale o collettivo per giustificato motivo oggettivo di un altro dipendente impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livelli e categoria legale di inquadramento, effettuato nei 6 mesi successivi**, comporta sia la revoca del beneficio che la restituzione di quanto già frutto. La revoca del contributo, ai fini del computo del periodo utile alla fruizione residua, non ha effetti nei confronti di altri datori che assumono il lavoratore. Nel caso in cui il rapporto si estingua per **dimissioni del lavoratore**, il beneficio viene ri-

conosciuto per la durata effettiva pur se le dimissioni sono intervenute nel semestre preso in osservazione.

Con il successivo **comma 246** il Legislatore mostra un occhio di riguardo nei confronti dei **dipendenti in CIGS che si costituiscono in cooperativa**: in questo caso, il beneficio è riconosciuto ai singoli lavoratori pro quota in relazione ai mesi ancora da fruire.

Ma, i **lavoratori eccedentari** possono essere **assunti** anche con **l'apprendistato professionalizzante** già in uso per i soggetti titolari di un trattamento di disoccupazione, **senza alcun limite di età**, e con l'applicazione di tutte le **condizioni** previste dall'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015: il tutto, per una qualificazione o riqualificazione professionale. Tale tipologia contrattuale è a tempo indeterminato (12), senza la possibilità per il datore di lavoro di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo. La contribuzione è quella "propria" dell'apprendistato per tutto il periodo formativo stabilito dal piano elaborato sulla scorta del CCNL applicato ed i lavoratori (che non rientrano nel computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti) possono essere retribuiti secondo gli importi fissati dalla contrattazione collettiva durante lo svolgimento di tale rapporto.

Riduzione del contributo per le integrazioni salariali in favore di alcune imprese

Dal 1° gennaio 2025 è applicabile – come ricorda anche l'INPS con la circolare 20 gennaio 2025, n. 5 – il **comma 8-bis dell'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015** il quale dispone, alcune specifiche **novità per i datori di lavoro** che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di integrazione salariale (**FIS**) e che si trovano in determinate condizioni: la **riduzione del 40%** della **aliquota contributiva** fissata dal comma 8.

Le **condizioni** richieste sono:

- i datori di lavoro non debbono aver occupato, mediamente, più di 5 dipendenti nel semestre antecedente la data di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale;
- la riduzione dell'aliquota di finanziamento che, in via generale, è fissata allo 0,50%, si riduce del

(11) Rubricato «Principi generali di fruizione degli incentivi».

(12) V. art. 41, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2025, n. 81.

Approfondimenti

40%, passando allo 0,30%, se non hanno presentato domanda di assegno di integrazione salariale ai sensi dell'art. 29, per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

Ugualmente, a decorrere **dal 1° gennaio 2025**, i datori di lavoro che non hanno fruito della integrazione salariale ordinaria, straordinaria o in deroga per 24 mesi consecutivi, successivi all'ultimo periodo utilizzato, usufruiranno della **riduzione della contribuzione addizionale**, con

un'**aliquota** del **6%** per i periodi di CIGO/CIGS per un massimo di 52 settimane in un quinquennio mobile, del **9%** per i trattamenti integrativi compresi tra le 52 e le 104 settimane, mentre resta al 15% per chi supera le 104 settimane: è questo il contenuto dell'art. 5, comma 1-ter, del D.Lgs. n. 148/2015.

La **contribuzione ridotta**, precisa la citata circolare n. 5/2025, viene riconosciuta in automatico dall'Istituto attraverso il codice "2Q".