

Indicazioni operative

Nuovi sostegni al reddito: aziende in crisi e calamità da calore

Eufranio Massi

Con il **D.L. 26 giugno 2025, n. 92** (1) il Governo è intervenuto con disposizioni che tendono a prorogare nel tempo il **sostegno al reddito per i lavoratori di imprese** che, per vari motivi, si trovano in forte difficoltà.

Al contempo, come accade da diversi anni, con l'estate, è scoppiata la "questione caldo" per le attività lavorative che si svolgono all'aperto o in locali con condizioni di lavoro particolarmente disagiate.

È stato sottoscritto, alla presenza del Ministro del Lavoro, il 2 luglio 2025, un **Protocollo quadro** che impegna le Parti sociali ad adottare **misure di contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro** (2). Il Protocollo postula anche una parte attiva degli Enti locali, non soltanto per il varo di ordinanze che vietino i lavori in determinate ore della giornata, ma anche per la necessità di rivedere gli orari comunali per i lavori rumorosi se le imprese dovessero raggiungere, con le Organizzazioni sindacali, accordi finalizzati ad anticipare gli orari lavorativi (penso, ad es., all'edilizia o ai cantieri stradali). Il testo sarà recepito in un documento ministeriale e, entro gli usuali tempi tecnici, il Governo varerà un Decreto-legge finalizzato ad attutire le criticità del lavoro determinate dalla eccessiva temperatura percepita, con l'obiettivo di coprire, con ammortizzatori sociali, anche i lavoratori che, a normativa attuale, ne risultano privi (ad es., i lavoratori stagionali in agricoltura). Nel frattempo, l'**INPS**, con il **messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025**, ha riepilogato

i possibili **interventi per calamità climatiche**, alla luce della normativa vigente.

Ma, andiamo con ordine iniziando l'esame delle disposizioni contenute nel D.L. n. 92/2025.

Provvidenze per le imprese ubicate un aree di crisi industriale complessa

Con l'**art. 6 (3)** del **D.L. n. 92/2025** l'Esecutivo si occupa delle integrazioni salariali che riguardano i lavoratori delle imprese che operano nelle **arie di crisi industriale complessa**. Questi territori, presenti in diverse Regioni del nostro Paese, sono stati individuati, nel tempo, con più decreti del Ministro delle Imprese e del Made in Italy. Essi riguardano aree soggette a recessione economica e a perdita di posti di lavoro di una certa rilevanza e con un impatto significativo sulla politica industriale nazionale: lo stato di crisi non può essere risolto con i soli strumenti a disposizione degli Enti territoriali regionali. La crisi può essere stata determinata sia da imprese mediagrandi con effetti sull'indotto che dalle difficoltà di uno specifico settore industriale che presenta una elevata specializzazione sul territorio.

I **datori di lavoro** che si trovano ad operare in queste aree e che, nel corso del 2025, chiedono ed ottengono l'autorizzazione all'**integrazione salariale straordinaria ex art. 44, comma 11-bis**, del D.Lgs. n 148/2015, sono **esonerati** dal pagamento del **contributo addizionale** per tutto il periodo di fruizione della CIGS.

(1) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 146, serie generale, del 26 giugno 2025.

(2) V. R. Guariniello, *Calore e radiazione solare tra Linee guida regionali e Protocollo quadro*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 28,

pagg. 1681 ss.

(3) Rubricato «Esonero della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa».

Approfondimenti

Per completezza di informazione si precisa il valore del contributo addizionale previsto dall'art. 5, comma 1, del predetto Decreto legislativo:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate (e non sulla integrazione salariale anticipata), relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti attraverso anche più interventi fino ad un massimo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre le 52 settimane, sino ad un massimo di 104 in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

L'esonero non spetta – e se già fruito viene sospeso – nel caso in cui il datore di lavoro attivi durante l'integrazione salariale straordinaria, una procedura collettiva di riduzione di personale, ai sensi degli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991. Tale disposizione, contenuta nell'art. 6, comma 2 del D.L. n. 92/2025 non interessa le riduzioni di personale che si siano, nel frattempo, concretizzate, con dimissioni volontarie, risoluzioni consensuali o licenziamenti individuali che, comunque, per essere definiti come tali, non possono superare il numero di quattro in 120 giorni. La misura, valutata, per il 2025, in 6,5 milioni di euro, trova il proprio finanziamento nel Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, previsto dall'art. 18, comma 1, del D.L. n. 185/2008.

Misure urgenti per gli occupati in gruppi di imprese

Con il successivo **art. 7 del D.L. n. 92/2025** il Governo ha varato misure urgenti a sostegno degli occupati in gruppi di imprese.

La norma si riferisce alle imprese appartenenti a **gruppi con un organico complessivamente non inferiore a 1.000 unità** impiegate **nel nostro Paese** che, alla data del 27 giugno 2025, abbiano sottoscritto un accordo quadro di programma con le Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (c'è uno specifico richiamo all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) e con i Ministeri del Lavoro e delle Imprese e del Made in Italy, finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla gestione degli esuberi ed alla attivazione di percorsi di reinserimento.

lizzazione. Queste imprese, previa domanda e successivo Decreto del Ministro del Lavoro, **in deroga alla durata massima degli ammortizzatori sociali** prevista dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, possono fruire di un **ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria**, in continuità con periodi già autorizzati, fino al 31 dicembre 2027. Per i lavoratori interessati agli ammortizzatori in deroga, la percentuale di riduzione dell'orario può essere prevista fino al 100% per tutto l'arco temporale interessato.

La norma appena esaminata contiene **due novità** rilevanti.

La prima riguarda il **campo di applicazione**: in passato il limite dimensionale delle 1.000 unità era riservato alle imprese di rilevanza strategica nazionale; ora, l'Esecutivo riferisce il requisito numerico ai **gruppi di imprese** e non alla singola azienda. Probabilmente, atteso che la disposizione fa riferimento a gruppi che **alla data di entrata in vigore del D.L. n. 92/2025** (4) abbiano **sottoscritto un accordo quadro di programma**, i soggetti beneficiari dovrebbero essere stati già individuati. Sembra di essere in presenza di una norma *ad personam*.

La seconda novità concerne la **percentuale di sospensione** che è il **100%**: essa supera il tetto stabilito, in via generale, dall'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015, nella misura dell'80% delle ore lavorabili.

Il costo dell'operazione nel triennio 2025-2027 è pari a 94 milioni di euro che sono tratti, in misura diversa, sia dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, che dalle minori spese derivanti dal comma 1, che dal Fondo per interventi strutturali di politica economica previsto dall'art. 10, comma 5, del D.L. n. 282/2004.

Sostegno ai lavoratori delle imprese in caso di cessione di azienda e di cessazione dell'attività produttiva

Con il successivo **art. 8 del D.L. n. 92/2025**, il Governo torna ad occuparsi delle misure di sostegno ai lavoratori in caso di cessione di azienda e di cessazione dell'attività produttiva modificando l'art. 44 del D.L. n. 109/2018 (5) con il quale furono adottati i primi provvedimenti susseguenti alla caduta del "ponte Morandi" a Genova.

(4) In vigore dal 27 giugno 2025.

(5) Convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre

2018, n. 130.

Approfondimenti

Le norme appena varate si inseriscono nel *corpus* del predetto Decreto (comma 1-*ter* dell'art. 44) stabilendo che, entro il limite di spesa di 20 milioni di euro tratti dal Fondo per l'occupazione e la formazione, previo accordo in sede di Ministero del Lavoro, anche in presenza di un rappresentante del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, può essere autorizzato un ulteriore **intervento di CIGS** per un massimo di sei mesi non prorogabili, nel caso in cui dal programma di cessazione di attività, emergano **prospettive rapide di cessione dell'azienda** con il conseguente **recupero occupazionale**. Tutti gli accordi raggiunti in sede ministeriale sono trasmessi al Ministero dell'Economia e Finanze e all'INPS sul quale grava l'onere del monitoraggio della spesa e che, nel caso in cui, anche in via prospettica, dovesse essere raggiunto il tetto dei 20 milioni di euro, è autorizzato a "stoppare" le eventuali ulteriori istanze pervenute.

Il lavoratore in trattamento integrativo straordinario in deroga (comma 1-*quater* dell'art. 44) decade dal trattamento integrativo se:

- a)** rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenta regolarmente;
- b)** non accetta l'offerta di un lavoro inquadратo in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

Quanto riportato *sub a)* e *b)*, ricorda il nuovo comma 1-*quinquies* dell'art. 44 del D.L. n. 109/2018, si applica soltanto se i corsi di qualificazione o riqualificazione e il posto per lo svolgimento delle attività lavorative non distano più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque, siano raggiungibili, con i mezzi pubblici nel limite di 80 minuti. Sull'impresa, ammessa al trattamento integrativo straordinario in deroga grava l'onere della comunicazione al Dicastero del Lavoro dell'elenco dei lavoratori interessati ai trattamenti integrativi: il tutto al fine del loro inserimento nella piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) (6). Spetta, poi, al Ministro del Lavoro la definizione delle modalità operative per l'attuazione di tali disposizioni: ciò dovrà avvenire con l'emanazione di Decreto ministeriale entro la fine del mese di agosto 2025.

(6) V. P. A. Varesi, *Domanda e offerta di lavoro: piattaforma Siisl*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 27, pagg. 1657.

Misure urgenti in favore della filiera produttiva della moda

Con l'**art. 10** del **D.L. n. 92/2025** il Governo riprende, con nuove misure, le questioni legate alla crisi della moda, già affrontate, con un provvedimento tampone, nel D.L. n. 160/2024 (7), con il quale erano stati concessi ammortizzatori sociali integrativi, fino al 31 gennaio 2025.

I **destinatari** delle misure sono sempre gli stessi: si tratta dei lavoratori dipendenti da imprese, anche artigiane, la cui forza occupazionale media, nel semestre antecedente la richiesta, non ha superato la soglia delle quindici unità, operanti nei settori del tessile, della pelletteria, dell'abbigliamento e del calzaturiero, del conciario, nonché, limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura della moda, identificate dai codici Ateco nella tabella, abbastanza lunga, allegata al D.L. n. 160/2024.

L'intervento normativo si limita ad integrare quanto già previsto dall'**art. 2** del **D.L. n. 160/2024**, inserendo il comma 1-*bis*, per cui il **quadro legislativo** è, ora, il seguente:

- a)** gli interventi di **integrazione salariale ordinaria sono in deroga** rispetto ai limiti fissati dagli artt. 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015 ed alle disposizioni che disciplinano la durata delle prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato, costituito ai sensi dell'**art. 27** del predetto Decreto legislativo;
- b)** viene prevista una integrazione del reddito, pari all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata ai dipendenti per le ore non lavorate, con relativa **contribuzione figurativa**, così come previsto dall'**art. 3** del D.Lgs. n. 148/2015;
- c)** l'integrazione salariale può essere riconosciuta per un **periodo massimo di dodici settimane** nel periodo compreso **tra il 1° febbraio ed il 31 dicembre 2025**, entro il limite di spesa di 36,8 milioni di euro per l'anno in corso. Il monitoraggio della spesa incombe sull'INPS che, in caso di raggiungimento, anche in via prospettica, del tetto massimo, è autorizzato a non accogliere le ulteriori istanze che dovessero essere presentate. Sull'Istituto grava anche l'onere di relazionare i Ministeri del Lavoro e dell'Economia circa i risultati del monitoraggio;

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2024, n. 199.

Approfondimenti

d) l'istanza di accesso al trattamento integrativo deve essere trasmessa **all'INPS**, in via telematica, unitamente all'elenco **nominativo dei dipendenti** interessati, con l'indicazione dei **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività e con la **dichiarazione di non poter accedere ad altri trattamenti** di integrazione salariale già previsti dalla normativa vigente;

e) i datori di lavoro corrispondono ai lavoratori il **trattamento integrativo**, conguagliandolo, successivamente, con l'Istituto entro i termini fissati dall'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015. Qualora optino, per il pagamento diretto da parte dell'INPS, sono tenuti ad inviare a quest'ultimo tutti i dati necessari, nel rispetto del comma 5-bis del predetto art. 7;

f) i datori di lavoro possono chiedere il **pagamento diretto** delle integrazioni salariali all'INPS, senza dover dimostrare di trovarsi in una **difficoltà finanziaria** seria e ben documentata.

Alcune brevi **considerazioni** sul complesso della normativa vanno, a mio avviso, effettuate.

Non si comprende perché gli ammortizzatori in deroga siano riconosciuti dal 1° febbraio 2025 (atteso che il D.L. n. 92/2025 che li prevede è in vigore dal 27 giugno 2025) e non, ad esempio, da quando le nuove norme sono operative. Mi chiedo come si fa a chiedere il **trattamento integrativo per i mesi passati**, atteso che i periodi di paga di **febbraio, marzo ed aprile** sono stati già, senz'altro "chiusi", alla data di entrata in vigore del provvedimento ed i flussi UniEmens già inviati?

Probabilmente, la spiegazione può essere una soltanto: si vogliono, comunque, riconoscere gli ammortizzatori ad imprese che, pur in mancanza di una norma che lo prevedesse, hanno, comunque, presentato istanza, sul presupposto (magari, confortato da "assicurazioni") che sarebbe, comunque, stata varata una disposizione di "copertura". Si tratta, in ogni caso, di una norma inusuale.

C'è, poi, la questione del rispetto dell'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 che prevede, quale obbligo antecedente alla richiesta, l'**informazione e la consultazione sindacale**, anche da remoto, con le Rappresentanze sindacali interne e con i Rap-

presentanti delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Come si fa a rispettarlo se la Cassa in deroga dovesse riguardare i **mesi di febbraio, marzo e aprile**? Evidentemente, tale domanda non fa altro che confortare la tesi sopra adombrata che l'intervento normativo vada a "coprire" *ex post* periodi di integrazione salariale richiesti per i mesi passati, senza che ci fosse una disposizione che lo prevedesse.

Vedremo quale sarà la risposta del Parlamento in sede di conversione o quella del Ministero del Lavoro o dell'INPS attraverso le loro indicazioni operative.

Integrazione salariale per emergenze climatiche

In attesa del varo di uno specifico provvedimento governativo destinato ad affrontare l'emergenza climatica nel mondo del lavoro, l'**INPS**, con il **messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025**, ha fornito un quadro riepilogativo delle disposizioni vigenti in materia di **ammortizzatori sociali correlati alle questioni climatiche**, che riguardano sia l'integrazione salariale ordinaria, che quella agricola, che quella coperta dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali.

La **casistica** prevede, ad esempio, l'interruzione dell'attività lavorativa a seguito delle **ordinanze regionali** che hanno **vietato le prestazioni in determinati orari della giornata**. Ebbene, le imprese interessate, invocando l'art. 8(8), comma 2, del D.M. 15 aprile 2016, n. 95442 (è il provvedimento amministrativo che disciplina l'erogazione del trattamento di integrazione salariale ordinaria) (9) possono chiedere l'**intervento dell'INPS** richiamando la **causale** «sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori» ed indicando nella relazione tecnica gli **estremi dell'atto** che proibisce le prestazioni: ovviamente, va tenuto conto, nel concreto, delle limitazioni ivi previste.

Negli **ambiti territoriali nei quali non sono intervenute le ordinanze** si può sempre effettuare una richiesta invocando le condizioni meteorolo-

(8) Rubricato «Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa

o ai lavoratori».

(9) Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 137, serie generale, del 14 giugno 2016.

Approfondimenti

giche determinate dalle temperature elevate. L'INPS riconosce il trattamento se la **temperatura è superiore ai 35 gradi**, ma, spesso, viene in evidenza quella “percepita”, per cui il trattamento integrativo può essere concesso anche se i gradi sono inferiori. In tal caso, nella relazione tecnica di accompagnamento, il datore di lavoro sarà tenuto a spiegare le condizioni di lavoro che possono portare ad un accrescimento della calura percepita, anche per prestazioni all'interno, come il tasso di umidità, i macchinari che generano calore e gli indumenti da lavoro.

In tutti questi casi si tratta di **eventi oggettivamente non evitabili** (Eone) ove vigono **disposizioni particolari che derogano a quelle generali** e che possono così riassumersi:

- non è richiesto il minimo di **anzianità** nella unità produttiva pari ad almeno 30 giorni, come previsto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015;
- il **contributo addizionale** previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015 non è dovuto;
- le **istanze per maltempo o per le condizioni meteo** possono essere inviate, telematicamente, all'INPS entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
- l'**informativa** e la **consultazione sindacale** possono essere effettuate (10) anche dopo l'inizio della sospensione o della riduzione delle prestazioni lavorative;
- le **istanze di integrazione salariale** possono avere, da parte dell'Istituto, un riscontro positivo

anche nel caso in cui i datori di lavoro le abbiano trasmesse, sospendendo le attività, su segnalazione dei rispettivi responsabili della sicurezza aziendale, allorquando l'eccessiva calura abbia fatto rilevare l'esistenza di rischi in capo ai lavoratori;

- per le aziende che operano nell'industria e nell'artigianato del **settore edile**, nell'industria e nell'artigianato del **settore lapideo**, l'**informativa** e la **consultazione sindacale** va trasmessa, obbligatoriamente, unicamente per le istanze di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività per più di tredici settimane consecutive (11). Nel **settore agricolo** ove l'art. 8 della legge n. 457/1972 disciplina i trattamenti integrativi dovuti a causa del maltempo, possono rientrare quelli dovuti sia alla **calura** che alle **sospensioni** delle attività lavorative a seguito delle **ordinanze regionali**: essi, però, possono essere richiesti per gli **impiegati** e gli **operai agricoli a tempo indeterminato**.

Appare, fortemente, auspicabile, che il provvedimento normativo all'esame del Governo e che dovrà seguire quanto sottoscritto dalle Parti sociali nel Protocollo quadro per le emergenze climatiche citato, non dimentichi, come, purtroppo, successo nel 2024, i **lavoratori stagionali** che rappresentano la stragrande maggioranza, in questo momento, dei lavoratori presenti nei campi e negli impianti florovivaistici e che **non sono compresi nelle tutele della legge n. 457/1972**.

(10) V. art. 14, comma 4, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

(11) V. art. 14, comma 5, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.