

FIS

Fondo di Integrazione Salariale

Il Fondo di Integrazione Salariale (FIS) è lo strumento di sostegno al reddito destinato ai lavoratori delle imprese non coperte dalla Cassa Integrazione Guadagni ordinaria né da Fondi di solidarietà bilaterali.

Ottobre 2026

Guide operative per le imprese associate

DIREZIONE RELAZIONI SINDACALI | LAVORO | BILATERALITÀ

AREA LAVORO

La Guida è scaricabile dalle imprese associate nell'area Contratti e Lavoro, sezione Guide e Supporti, sul sito www.confcommerciomilano.it

Direzione Relazioni Sindacali - Lavoro - Bilateralità

Direttore: **Pierantonio Poy**

Vice Direttore: **Roberta Rossetti**

Area Lavoro

Responsabile: **Luca Vizzini**

Collaborano alla redazione delle Guide:

Maria Cristina Allocca

Michele Ceppinati

Katia Goldoni

Federica Menga

Alessandra Radaelli

**Guide operative per
le imprese associate**

FIS - Fondo di Integrazione Salariale

D.Lgs. n. 148/2015

Ambito di applicazione	4
Lavoratori destinatari	5
Causali d'intervento	6
Prestazione	7
Finanziamento	9
Procedura	10
Schema operativo	13

Indice

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Fondo d'Integrazione Salariale (FIS), disciplinato dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo 148/2015 già istituito dal decreto interministeriale 94343/2016, così come adeguato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, alla legge 234/2021 dal decreto del 21 luglio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 20 settembre 2022, n. 220, si rivolge **a tutti i datori di lavoro**, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano **almeno un dipendente** e che **non** rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, e **non** sono destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo 148/2015.

La verifica della soglia dimensionale viene effettuata mensilmente tenendo conto della media occupazionale nel semestre precedente e comprende **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.

I lavoratori a tempo **parziale** sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti **in proporzione all'orario svolto**, rapportato al tempo pieno, con **arrotondamento** secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.Lgs n. 81/2015. I **lavoratori intermittenti** sono conteggiati **in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre**, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs. n. 81/2015.

Il numero di dipendenti mediamente impiegato nell'ultimo semestre determina:

- la contribuzione di finanziamento del Fondo dovuta dall'azienda;
- la durata massima delle prestazioni che l'azienda può richiedere al Fondo;
- le causali per le quali è possibile richiedere l'intervento del Fondo.

LAVORATORI DESTINATARI

Le prestazioni del FIS spettano:

- a) ai lavoratori con contratto di lavoro **subordinato** (sia a tempo pieno che parziale), compresi gli **apprendisti di tutte le tipologie**;
- b) ai lavoratori a domicilio.

Le prestazioni del FIS **non spettano ai dirigenti**.

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

La condizione per poter beneficiare delle prestazioni è che i suddetti lavoratori abbiano, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento, un'anzianità di almeno **30 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

Tale condizione **non** è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per **eventi oggettivamente non evitabili**.

Vengono considerati giorni di effettivo lavoro, sia il **sabato** (nel caso in cui l'orario sia articolato su cinque giorni) che il **riposo settimanale** (domenica o altro giorno infrasettimanale).

Inoltre, nei 30 giorni rientrano i periodi di sospensione per **ferie, festività, maternità obbligatoria e infortuni**.

L'**anzianità di effettivo** lavoro è considerata in modo **unitario** anche in caso di:

- cambio qualifica del lavoratore;
- trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. (si computa anche il tempo trascorso presso il cedente);
- cambio appalto, nel caso in cui il lavoratore addetto ad un'attività appaltata, nel corso dell'appalto, passi alle dipendenze di un'altra impresa.

CAUSALI D'INTERVENTO

È possibile ricorrere al FIS in presenza di determinate **causali**. Le causali possono essere:

- “**ordinarie**”, quando legate a situazioni aziendali dovute a **eventi transitori** e **non imputabili all'impresa o ai dipendenti** o a **situazioni temporanee di mercato**;
- “**straordinarie**”, in presenza di situazioni aziendali di carattere **non** “temporaneo/transitorio”, quali **inefficienze** della struttura gestionale o produttiva, **crisi** determinate da **squilibri** di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni, **esuberi di personale**.

CAUSALI ORDINARIE:

- mancanza di lavoro o di commesse
- crisi di mercato
- fine cantiere, fine lavoro, perizia di variante e suppletiva al progetto
- mancanza di materie prime, componenti
- eventi meteo
- sciopero di un reparto o di altra impresa che blocca la produzione
- incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica
- ordini della pubblica autorità che sospendono/riducono l'attività o dichiarano l'impraticabilità dei locali
- guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria

Le aziende che abbiano avviato l'attività produttiva **da meno di un trimestre**, **non** potranno richiedere il **FIS** per **mancanza di lavoro** o di **commesse** o **crisi di mercato**.

CAUSALI STRAORDINARIE:

- riorganizzazione aziendale
- crisi aziendale
- contratto di solidarietà, nell'ipotesi di accordi tra azienda e sindacati che prevedano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, l'esubero di personale.

NOTA BENE

Le causali utilizzabili dipendono dal **numero medio** di **dipendenti** occupati nel **semestre** che precede la richiesta di attivazione:

- Aziende **fino a 15 dipendenti**: possono utilizzare le causali **sia ordinarie che straordinarie**
- Aziende **oltre i 15 dipendenti**: rientrando nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (**CIGS**), possono utilizzare il FIS **esclusivamente** per le causali **ordinarie**

PRESTAZIONE

La prestazione erogata dal Fondo, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in relazioni alle causali ordinarie o straordinarie previste dalla normativa, è l'**assegno di integrazione salariale**.

All'assegno di integrazione salariale si **applica**, per quanto compatibile, la **normativa** in materia di **integrazioni salariali ordinarie**.

DURATA

- **13 settimane** in un **biennio mobile** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**
- **26 settimane** in un **biennio mobile** per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**

I predetti limiti temporali – considerato che al FIS si applicano le disposizioni in materia di **cassa integrazione ordinaria (CIGO)**, ove compatibili – devono essere **calcolati** avuto riguardo **non** a un'intera settimana di calendario, ma alle **singole giornate di sospensione del lavoro** e considerando come **usufruita una settimana** solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato **sei o cinque giorni**, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

Tali limiti **non** trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**, quali: eventi meteo, incendi, crolli, alluvioni, impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità, mancanza di energia elettrica, sospensione lavori per ordine Autorità/Ente Pubblico, guasto ai macchinari.

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Per ciascuna **unità produttiva** i trattamenti di integrazione salariale **ordinari e straordinari** non possono superare la **durata massima complessiva** di **24 mesi** in un **quinquennio mobile**.

NOTA BENE

Ai fini del calcolo della **durata massima complessiva**, gli interventi di **CIGS** (aziende **oltre i 15 dipendenti**) con la causale “**Contratto di solidarietà**” vengono computati nella **misura della metà** per la parte **non** eccedente i **24 mesi** e per **intero** per la **parte eccedente**.

MISURA

La misura dell'Assegno di integrazione salariale è pari all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate entro un **massimale di 1.423,69 euro lordi mensili** (per il **2026**).

Gli importi sono rivalutati ogni anno con le modalità e i criteri in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, e sono erogati al netto dell'applicazione dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti, pari al **5,84%**, che rimane nella disponibilità del Fondo.

PAGAMENTO

Il pagamento delle prestazioni ai lavoratori beneficiari è **anticipato dal datore di lavoro** alla fine di ogni periodo di paga.

NOTA BENE

Il **pagamento diretto** della prestazione può essere autorizzato esclusivamente nel caso di **serie e documentate difficoltà finanziarie** dell'impresa, comprovate dalla presentazione, alla competente Struttura territoriale INPS, dei dati per calcolare **l'indice di liquidità**, che deve risultare **inferiore a 1**.

Il datore di lavoro è tenuto, inoltre, a pena di decadenza, a **inviare all'INPS** tutti i dati necessari per il **pagamento diretto** 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 60 giorni** dalla notifica del provvedimento di autorizzazione.

Per l'invio dei dati necessari per procedere al **pagamento diretto** dei beneficiari, i datori di lavoro potranno utilizzare le procedure **UNIAMENS-CIG** (UNI41).

CONGUAGLIO

Il **conguaglio** con i contributi dovuti o la richiesta di **rimborso** delle prestazioni devono essere effettuati, a pena di decadenza, **entro sei mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla **scadenza** del termine di durata dell'**autorizzazione** o dalla **data del provvedimento** di concessione, se **successivo**.

I datori di lavoro, per il recupero delle somme **anticipate** nel pagamento a **conguaglio**, potranno avvalersi del **flusso UNIAMENS**.

FINANZIAMENTO

Il **FIS** è finanziato attraverso il versamento di un **contributo ordinario** e di un **contributo aggiuntivo**.

CONTRIBUTO ORDINARIO

Il contributo **ordinario** è per $\frac{2}{3}$ a carico del datore di lavoro e per $\frac{1}{3}$ a carico del lavoratore.

Il contributo è determinato:

- nella misura dello **0,50%** della **retribuzione imponibile ai fini previdenziali**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- nella misura dello **0,80%** della **retribuzione imponibile ai fini previdenziali**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

NOTA BENE

Per le aziende **fino a 5 dipendenti** che **non** abbiano presentato **domanda di assegno di integrazione salariale** negli **ultimi 24 mesi**, il **contributo ordinario** è determinato nella **misura ridotta** dello **0,30%**.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Il datore di lavoro che **riduca o sospenda l'attività lavorativa**, con **ricorso** alle prestazioni del **FIS**, è tenuto al versamento di una **contribuzione aggiuntiva** pari al **4%** della **retribuzione persa**, calcolata come differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella effettivamente corrisposta durante il rapporto ridotto o sospeso.

Il contributo aggiuntiva **non** è dovuto per gli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**.

PROCEDURA

INFORMATIVA AI SINDACATI

Ai fini della corretta istruttoria della domanda relativa al **FIS**, è necessario procedere seguendo il dettato dell'art. 14 del D.Lgs. 148/2015. In particolare, il datore di lavoro sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro, ha l'**obbligo** di **comunicare in via preventiva** alla **RSA** o alla **RSU** (se esistenti), nonché alle **strutture territoriali** delle **associazioni sindacali** comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le **cause** di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'**entità**;
- la **durata** prevedibile;
- il **numero dei lavoratori** interessati dalla riduzione e/o sospensione.

Tale adempimento costituisce condizione di ammissibilità della domanda e il suo mancato espletamento costituisce motivo di reiezione della richiesta. A tal fine, a dimostrazione dell'assolvimento dell'obbligo di informazione preventiva, con data certa, la comunicazione può essere trasmessa attraverso una delle seguenti modalità:

- **raccomandata a/r**;
- **PEC**;
- **fax**.

Il datore di lavoro dovrà **conservare** copia delle **comunicazioni** preventive ai sindacati nonché le relative **ricevute di conferma** dell'avvenuto recapito.

La comunicazione può essere consegnata anche con **raccomandata a mano**, purché la comunicazione riporti in maniera chiara gli elementi idonei a verificare l'**effettiva avvenuta consegna** (firma leggibile o timbro dell'organizzazione sindacale ricevente) e la **data** in cui la consegna stessa è avvenuta.

Ai fini della comunicazione opera il criterio della **prossimità territoriale**; di conseguenza, se le sospensioni e/o riduzioni riguardino **unità produttive** ubicate in **più regioni**, dovranno essere prodotte **distinte comunicazioni**.

NOTA BENE

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)** che rendano **non differibile** la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, la comunicazione può essere effettuata **contestualmente** ed in forma semplificata, indicando semplicemente la **durata** prevedibile della sospensione o riduzione e il **numero dei lavoratori** interessati.

ESAME CONGIUNTO

All'informativa segue l'**esame congiunto** con i **sindacati**, che può essere **richiesto** da una delle parti.

L'oggetto dell'**esame congiunto** è l'analisi della situazione complessiva con al centro la **tutela degli interessi dei lavoratori** nella **crisi d'impresa** e può concludersi **anche con un mancato accordo** (fatta **eccezione** per la causale straordinaria "**contratto di solidarietà**", che presuppone un **accordo** tra azienda e sindacati al fine di evitare, in tutto o in parte, un esubero di personale).

La **consultazione** può avvenire anche in modalità **telematica**.

L'**esame congiunto** deve esaurirsi **entro** i seguenti termini:

- **25 giorni** dalla data della comunicazione per le imprese con **più di 50 dipendenti**;
- **10 giorni** dalla data della comunicazione per imprese **fino a 50 dipendenti**.

All'atto della **presentazione della domanda** di concessione di integrazione salariale deve essere data **comunicazione** dell'**esecuzione** degli adempimenti di **informazione** e **consultazione sindacale**.

NOTA BENE

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**, **solo** quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia **superiore a 16 ore settimanali** si procede, a **richiesta** dell'impresa o dei sindacati, da presentarsi **entro 3 giorni** dall'invio dell'**informativa**, a un **esame congiunto** in ordine alla **ripresa della normale attività produttiva** e ai **criteri di distribuzione degli orari di lavoro**. La procedura deve esaurirsi **entro i 5 giorni successivi** a quello della **richiesta**.

DOMANDA DI ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Le **istanze** per l'accesso all'**assegno di integrazione salariale** devono essere presentate alla **sede INPS territorialmente competente** in relazione all'**unità produttiva non prima di 30 giorni dall'inizio** della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e **non oltre il termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

NOTA BENE

Per gli **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**, per l'invio della **domanda** si applica il **termine della fine del mese successivo** a quello **in cui si è verificato l'evento**.

La domanda deve essere presentata tramite la **piattaforma "OMNIA IS"**. Alla piattaforma si accede dal sito istituzionale **www.inps.it**, inserendo nel campo di ricerca testuale presente nella home page le parole "**Accesso ai servizi per aziende e consulenti**".

Dopo avere effettuato l'**autenticazione** tramite la propria **identità digitale** – SPID almeno di livello 2, CNS o CIE 3.0 – viene proposto un menù di applicazioni nel quale deve essere scelta la voce “**CIG e Fondi di solidarietà**” e, successivamente, la voce “**OMNIA Integrazioni Salariali**”.

Per favorire la **dematerializzazione** degli **allegati**, la **piattaforma** consente alle aziende e ai loro intermediari di **compilare** direttamente **all'interno della domanda**:

- l'**elenco** dei **lavoratori beneficiari**, di cui al messaggio INPS n. 4653 del 28 dicembre 2022;
- la **relazione tecnica dettagliata** circa la **causale ordinaria** prescelta, di cui all'art. 2 del D.M. 95442/2016 (mentre per le **causali straordinarie**, attualmente, occorre ancora procedere **all'allegazione della relazione tecnica**, redatta secondo i modelli standard forniti con la circolare INPS n. 109 del 5 ottobre 2022);
- i dati per calcolare l'**indice di liquidità** (allegato 2 della circolare n. 197/2015), ai fini della richiesta del **pagamento diretto** della prestazione.

In alternativa, viene mantenuta la facoltà di produrre i predetti **documenti** con le modalità **tradizionali**, attraverso la loro **allegazione**.

Attraverso la piattaforma è inoltre possibile **dichiarare** - nei casi previsti - l'**avvenuto espletamento** della **procedura di informativa sindacale** di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, fermo restando l'**obbligo di conservazione** della relativa **documentazione probatoria** per eventuali controlli in ordine alla veridicità della dichiarazione resa.

NOTA BENE

Per le domande riportanti la causale straordinaria “**contratto di solidarietà**”, rimane **obbligatorio allegare** copia del **verbale di accordo sindacale**.

Il trattamento garantito dal FIS è **autorizzato** con provvedimento del **direttore di sede** (o del dirigente delegato) con riferimento alla **sede INPS territorialmente competente** in relazione all'**unità produttiva interessata**.

In caso di **aziende plurilocalizzate**, il provvedimento è **unico** ed è adottato dal **direttore di sede** della **struttura INPS competente** nell'ambito del territorio dove è situata la **sede legale** del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'**accentramento contributivo**.

FIS - SCHEMA OPERATIVO 1/2



AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i datori di lavoro che occupano almeno **un dipendente** e che **non** rientrano nell'ambito di applicazione della **CIGO**, né dei **Fondi di solidarietà bilaterali**.



LAVORATORI INTERESSATI

Tutti i dipendenti (compresi apprendisti e lavoratori a domicilio, esclusi i dirigenti) con un'**anzianità** di almeno **30 giorni** di **effettivo lavoro** presso l'unità produttiva interessata.



CAUSALI D'INTERVENTO

È possibile richiedere l'intervento del FIS nelle ipotesi di riduzione/sospensione dell'attività determinate da **causali "ordinarie"**, legate ad eventi transitori o a situazioni temporanee di mercato, non imputabili all'impresa o ai dipendenti (calo lavoro, crisi di mercato, eventi meteo, calamità naturali, ordine di pubblica autorità ecc.), o **"straordinarie"**, connesse a inefficienze della struttura gestionale o produttiva dell'azienda, crisi aziendali, esuberi di personale (riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà).



PRESTAZIONE

Il FIS eroga ai lavoratori l'**Assegno di integrazione salariale**, pari all'**80%** della **retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate entro un **massimale** di **1.423,69 euro lordi mensili** (per il **2026**). La prestazione, a carico dell'INPS, è **anticipata** dal datore di lavoro.



DURATA DELL'INTERVENTO

13 settimane in un **biennio mobile**, che diventano **26** per i datori di lavoro che occupano **più di 5 dipendenti**.

Durata massima complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile**, sommando gli interventi di FIS ad eventuali trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

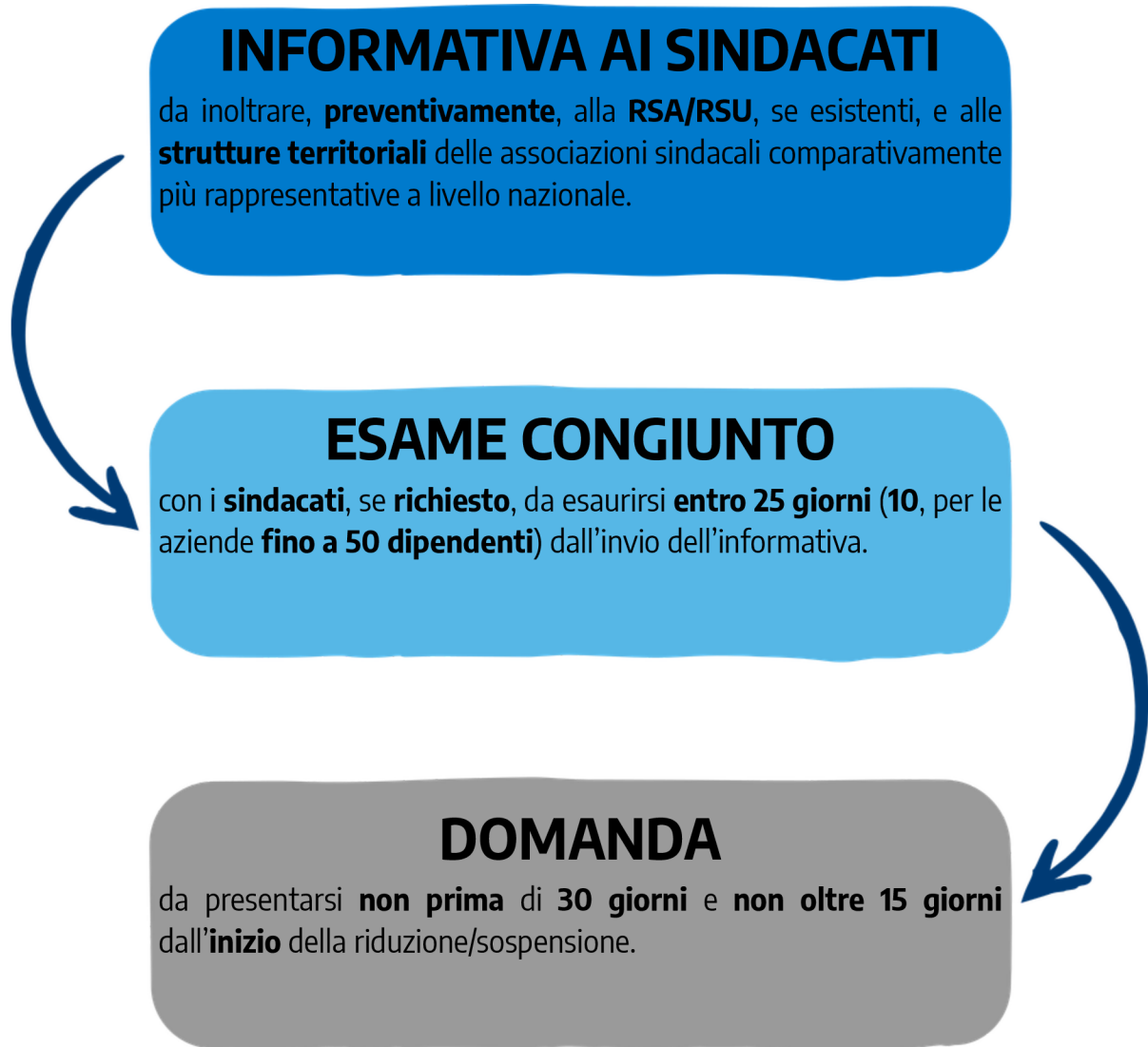


FINANZIAMENTO

Contributo ordinario ($\frac{2}{3}$ a carico dell'azienda e $\frac{1}{3}$ a carico del lavoratore), calcolato sulla **retribuzione imponibile** ai fini previdenziali pari a: **0,50%**, per le aziende **fino a 5 dipendenti**, **0,80%** per le **aziende con più di 5 dipendenti**.

Contributo aggiuntivo: pari al **4%** della **retribuzione persa**, a carico dell'azienda.

FIS - SCHEMA OPERATIVO 2/2 - PROCEDURA



*Per gli **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**:

- l'**informativa** può essere anche **contestuale**;
- l'**esame congiunto** può essere richiesto **entro 3 giorni** nella sola ipotesi di **riduzione superiore a 16 ore settimanali** e deve **esaurirsi entro 5 giorni** dalla richiesta;
- la **domanda** può essere presentata **entro la fine del mese successivo** a quello in cui si è verificato l'evento.

Conf
com



Confcommercio

Milano Lodi Monza Brianza

Guide operative per le imprese associate

DIREZIONE RELAZIONI SINDACALI | LAVORO | BILATERALITÀ

Corso Venezia 47 ▪ 20121 Milano ▪ 027750314

sindacale@unione.milano.it ▪ www.confcommerciomilano.it