

## **CIGS per cessazione di attività: le regole operative per la stipula dell'accordo**

**ministeriale** di Eufrazio Massi *Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito*

[www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it) (Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 20 aprile 2026)

Con la [circolare n. 5 del 2026](#) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito le regole procedurali per l'esame delle istanze di CIGS per cessazione di attività, alla luce della proroga prevista dalla legge di Bilancio 2026 ([legge n. 199/2025](#)). Il documento di prassi chiarisce il ruolo dei Ministeri competenti, delle Regioni e delle parti sociali, individuando due distinte ipotesi di accordo per la concessione del trattamento integrativo salariale in deroga. Quali sono?

Con la [circolare n. 5 del 31 marzo 2026](#), a firma congiunta dei Direttori della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali, il Dicastero del Lavoro ha fissato alcune **regole procedurali** per l'esame delle **istanze di integrazione salariale straordinaria** in deroga alla luce della previsione introdotta dall'art. 1, comma 172, della [legge di Bilancio 2026](#) ([legge n. 199/2025](#)) che ha prorogato le misure già previste, per due diverse ipotesi, dall'art. 44, comma 1-ter, 1-quater e 1-quinquies, primo e secondo periodo del D.L. n. 130/2018 (si tratta del provvedimento, più volte prorogato per tali ipotesi, che comprende le provvidenze correlate al crollo del ponte Morandi a Genova).

### **CIGS per cessazione di attività: le indicazioni del Ministero del Lavoro**

La circolare appare avere, soprattutto, una forte valenza interna, in quanto indica ai funzionari ministeriali che stipulano l'accordo con le parti sociali e a quelli che seguono l'istruttoria per la concessione del trattamento integrativo in deroga, come verificare una serie di elementi.

Con tali norme si intende **salvaguardare il reddito dei lavoratori** coinvolti in crisi che hanno portato o stanno portando alla **chiusura dell'attività**. La procedura prevede il pieno coinvolgimento del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, oltre che delle parti interessate e della Regione che interviene per **finanziare le procedure di ricollocazione** attraverso appositi **corsi di riqualificazione professionale**. L'accordo, che concede il trattamento integrativo salariale in deroga, va sottoscritto in sede ministeriale e con la [circolare n. 5/2026](#) sono previste, alla luce del dettato normativo due distinte ipotesi.

### **Accordo per la concessione della CIGS: due ipotesi**

Nel **primo caso** si è in presenza di una sorta di **continuità aziendale**, nel senso che se dall'accordo emergono concrete e attuali prospettive di rapida cessione dell'impresa che può essere totale o parziale (la documentazione in fase istruttoria della CIGS in deroga deve essere probante), si prescinde, nella **concessione del trattamento**, dalla valutazione della quota di reinserimento dei lavoratori nel ciclo produttivo, atteso che l'art. 44-ter del D.L. n. 130/2018 non richiede tale valutazione.

Il trattamento integrativo salariale in deroga viene concesso per l'anno 2026, atteso che il Legislatore si è limitato a prorogare per l'anno in corso l'efficacia dell'art. 44 commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies come introdotti dall'art. 8 del D.L. n. 92/2025i.

Qualora venga concesso il trattamento integrativo i **lavoratori decadono dalla fruizione se:**

- a) rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione o non lo frequentino regolarmente;
- b) non accettino l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

Le regole appena citate si applicano nel caso in cui le attività formative e quelle lavorative si svolgano in un **luogo distante non più di 50 chilometri** dalla loro residenza o raggiungibili con i mezzi pubblici di trasporto in 80 minuti.

L'impresa è tenuta a comunicare al Ministero del Lavoro i nominativi dei dipendenti interessati alla sospensione dell'attività: tale comunicazione è propedeutica al loro inserimento nella piattaforma del Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL).

Nella **seconda ipotesi**, invece, la norma richiede un **“concreto e significativo riassorbimento occupazionale”**: in mancanza di altre indicazioni normative, appare opportuno riferirsi all'art. 1, comma 1, lettera f) del D.M. n. 94033 (che rappresenta, per gli addetti ai lavori, una sorta di “Bibbia” degli ammortizzatori straordinari) che delinea cosa si intende per recupero occupazionale ove si fissa una percentuale minima del 70% che è stata prevista per la CIGS determinata dalla riorganizzazione aziendale.

Il trattamento integrativo è stato previsto per un **massimo di 6 mesi** non prorogabili.

Nella **percentuale del 70%** vanno computati:

- a) i lavoratori che, dopo la sospensione rientrano in produzione;
- b) coloro che sono stati riassorbiti in altre unità produttive della stessa impresa o in altre imprese;
- c) coloro che, al termine della procedura collettiva di riduzione di personale ex [articoli 4, 5, e 24](#) della [legge n. 223/1991](#), hanno accettato il licenziamento o hanno risolto consensualmente il proprio rapporto, aderendo ai criteri indicati nell'accordo sottoscritto tra l'impresa e le organizzazioni sindacali;
- d) coloro che hanno aderito a percorsi formativi di qualificazione o riqualificazione professionale, finanziati dalla Regione interessata, finalizzati ad agevolare la loro occupabilità.

### **L'ordinanza della Cassazione: spunti di riflessione**

La dizione operata nella circolare e lo specifico richiamo alla gestione non traumatica dei licenziamenti, offre lo spunto per il riferimento ad una recentissima ordinanza della Corte di Cassazione, la n. 6988 del 2026: ovviamente, si tratta di valutazioni che non attengono alla sfera dei funzionari ministeriali che debbono approvare il programma di CIGS, ma a quella del datore di lavoro e del lavoratore che risolvono il rapporto. Se quest'ultimo intende accedere al **trattamento di NASpI** (e, ovviamente, il primo deve pagare il ticket di ingresso rapportato all'anzianità

aziendale con un tetto massimo fissato a 1949,23 euro) occorre che sia stato formalizzato un **provvedimento di licenziamento** al quale segue, con rinuncia all'impugnativa (il lavoratore non può essere costretto ad andare in giudizio), un accordo finalizzato anche a riconoscimenti economici.

Diverso è il discorso relativo alla **risoluzione consensuale del rapporto**: la Cassazione afferma che, nel caso di specie, non si è in presenza di una disoccupazione involontaria causata da un recesso datoriale che, unitamente ad altre ipotesi previste dalla legge come le dimissioni per giusta causa e quelle correlate alla mamma fino al compimento di un anno di età del bambino ed al padre che ha fruito del congedo obbligatorio di paternità o delle tutele ex [art. 28](#) del [D.L.vo n. 151/2001](#) ed alla risoluzione consensuale ex [art. 7](#) della [legge n. 604/1966](#), porta alla fruizione del trattamento di NASpl in presenza delle condizioni oggettive e soggettive previste dal [D.L.vo n. 22/2015](#).