

Cassa integrazione per caldo, ecco come richiederla in caso di temperature sopra i 35 gradi

Cassa integrazione per caldo 2025, ecco quando e come le aziende possono richiederla, secondo le nuove istruzioni INPS. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 4 luglio 2025)



L'emergenza caldo è il tema di attualità più importante del momento dato che c'è in gioco la sicurezza nei luoghi di lavoro: l'Inps fornisce le istruzioni sulla possibilità per le aziende di richiedere la cassa integrazione in caso di caldo eccessivo, ovvero sopra i 35 gradi anche percepiti. Le temperature sempre più elevate mettono a rischio la salute dei lavoratori, specialmente nei cantieri, in agricoltura e nelle attività svolte all'aperto o in ambienti chiusi non climatizzati.

Negli ultimi mesi, si è molto discusso di ordinanze regionali che vietano il lavoro nelle ore più calde e di protocolli nazionali per la prevenzione del rischio caldo. A ciò si aggiunge la recente circolare dell'INPS ([Messaggio n. 2130/2025](#)), che fornisce istruzioni pratiche per presentare le richieste di integrazione salariale per caldo eccessivo. Vediamo tutto quello che c'è da sapere.

Indice:

- [Cos'è la cassa integrazione, chi ne ha diritto e chi la finanzia](#)
- [Quando si può chiedere la cassa integrazione per caldo?](#)
- [I casi più frequenti: esempi pratici](#)
- [Le istruzioni INPS per le domande di CIG Caldo 2025](#)
- [Tempi e semplificazioni](#)

- [Il contesto: ordinanze e protocolli regionali](#)
- [Conclusione](#)

Cos'è la cassa integrazione, chi ne ha diritto e chi la finanzia

La **cassa integrazione guadagni (CIG)** è una misura a sostegno dei lavoratori dipendenti che si trovano temporaneamente senza lavoro o con una riduzione dell'orario a causa di eventi indipendenti dalla loro volontà. È uno strumento di tutela del reddito, che consente ai lavoratori coinvolti di percepire un'indennità a parziale copertura della retribuzione persa.

Spetta a lavoratori assunti con contratto subordinato, anche a tempo determinato, purché risultino alle dipendenze dell'azienda da almeno 30 giorni (salvo eccezioni, come nei casi di eventi meteo straordinari). Non ne hanno diritto autonomi, parasubordinati o liberi professionisti.

A erogare materialmente il trattamento è l'**INPS**, che può farlo in due modalità:

- **anticipandolo direttamente** al lavoratore (pagamento diretto);
- oppure **tramite l'azienda**, che lo recupera poi a conguaglio.

La cassa integrazione è finanziata da **contributi versati dalle imprese** e, in parte, dalla fiscalità generale. Esistono vari strumenti - CIGO, CIGS, FIS, fondi bilaterali - a seconda del settore, della dimensione aziendale e della causa della sospensione.

Quando si può chiedere la cassa integrazione per caldo?

Le aziende possono richiedere l'accesso alla cassa integrazione ordinaria (CIGO), al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) o ai Fondi di solidarietà, quando il caldo impedisce lo svolgimento regolare delle attività lavorative. Esistono **due causali distinte** da utilizzare:

- **“Evento meteo - temperature elevate”**, per i casi in cui si superano i 35° C o la temperatura percepita rende impossibile continuare a lavorare.
- **“Sospensione per ordine dell'autorità pubblica”**, da usare quando il blocco delle attività deriva da un'ordinanza regionale o comunale.

Entrambe le causali sono considerate **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)** e godono di regole semplificate.

I casi più frequenti: esempi pratici

- Un'impresa edile sospende il cantiere dalle 12 alle 17 per tre giorni consecutivi a causa di un'ordinanza comunale. In questo caso, può richiedere la CIGO usando la causale **“sospensione per ordine dell'autorità”**, indicando solo gli estremi dell'ordinanza.
- Un'azienda agricola interrompe il lavoro nei campi per 5 giorni a causa di temperature percepite sopra i 40 °C, senza ordinanza ufficiale. Può comunque chiedere l'integrazione salariale con la causale **“evento meteo”**, descrivendo nella relazione tecnica le condizioni specifiche (esposizione al sole, utilizzo di tute protettive, umidità elevata, ecc.).

Le istruzioni INPS per le domande di CIG Caldo 2025

Secondo il [messaggio INPS n. 2130 del 3 luglio 2025](#), le aziende devono seguire queste indicazioni:

- Indicare nella **relazione tecnica** l'evento meteo o gli estremi dell'ordinanza, descrivendo le attività sospese e le condizioni ambientali.
- **Non è necessario allegare i bollettini meteo**, che saranno acquisiti d'ufficio dall'INPS.
- Anche temperature **pari o inferiori a 35 °C** possono giustificare la sospensione, se aggravate da umidità, mancanza di ventilazione, esposizione al sole o utilizzo di DPI pesanti.
- Le istruzioni valgono **anche per il lavoro al chiuso**, se mancano sistemi di raffreddamento adeguati o non possono essere usati per ragioni tecniche.

Tempi e semplificazioni

Per le richieste di CIG Caldo, l'INPS chiarisce che:

- **Non serve l'anzianità di 30 giorni** di lavoro effettivo per i dipendenti coinvolti.
- **Non è dovuto il contributo addizionale** previsto in altri casi di CIGO o FIS.
- **L'informativa sindacale non è preventiva**: basta comunicare successivamente la durata della sospensione e i lavoratori interessati.

Il contesto: ordinanze e protocolli regionali

In diverse regioni italiane (come Lazio, Puglia, Campania), sono già attive ordinanze che vietano il lavoro all'aperto nelle ore centrali della giornata quando la temperatura percepita supera i 37 °C. A livello nazionale, il **Protocollo interministeriale su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in estate** richiama i datori di lavoro alla responsabilità nella **valutazione del rischio microclimatico**, già prevista dal D.lgs. 81/2008.

Leggi anche: [Emergenza Caldo: per la tutela dei lavoratori è tempo di superare il modello last-minute](#)

Conclusione

La cassa integrazione per caldo rappresenta oggi uno **strumento concreto per tutelare la salute dei lavoratori** e garantire continuità occupazionale, evitando rischi e incidenti. Le istruzioni INPS sono chiare e semplificate, ma è fondamentale che le aziende **documentino bene le condizioni di lavoro** e rispettino i termini previsti per l'invio delle domande.