

Federazione Nazionale della Stampa Italiana

Al Segretario Generale

Roma, 20 maggio 2020

Prot. n. 784

Ai Presidenti/Segretari delle AA.RR.SS.
Ai colleghi della Giunta Esecutiva della Fnsi
Ai Consiglieri Nazionali della Fnsi
Ai Comitati e Fiduciari di Redazione
LORO INDIRIZZI

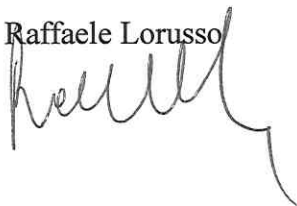
Care colleghe, cari colleghi,

vi allego una guida ragionata alle misure contenute nel “Decreto Rilancio” che riguardano il nostro settore.

Nella certezza che potrà esservi utile, vi porgo i miei più cordiali saluti.

con cari saluti

Raffaele Lorusso



Federazione Nazionale della Stampa Italiana

Il Direttore

Roma, 20 maggio 2020

Prot. n. 116/D

Ai Comitati e Fiduciari di redazione

Alle Associazioni Regionali di Stampa

Loro indirizzi

Oggetto: Le novità introdotte dal Decreto Legge n. 34 del 19 maggio - "Decreto rilancio".

Il Decreto Legge "Rilancio" n. 34 del 19 maggio 2020, recante Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, pubblicato da qualche ora in Gazzetta Ufficiale ma entrato in vigore già ieri, è intervenuto su molte delle norme a suo tempo introdotte dal Decreto Legge "Cura Italia" n. 18/2020 per contenere gli effetti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Di seguito si riportano le principali novità emerse da una prima lettura del testo del "Decreto Rilancio".

1. Congedi COVID-19.

L'art. 23 del Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020) aveva previsto, a decorrere dal 5 marzo, anche per i **giornalisti dipendenti** del settore privato uno specifico "Congedo COVID-19" con indennità al 50% della retribuzione (quindi economicamente più vantaggioso dell'indennità per "congedo parentale" pari al 30%) coperto da contribuzione figurativa, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni. Tale congedo è stato riconosciuto in conseguenza della chiusura delle scuole ai genitori - anche affidatari - di figli di età non superiore ai 12 anni, limite di età che non si applica ai figli con disabilità grave. Tale congedo speciale può essere fruito alternativamente da entrambi i genitori, purché un genitore non sia già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione/cessazione dell'attività lavorativa oppure disoccupato o non lavoratore.

L'indennità al 50% viene corrisposta, anche ai giornalisti, dall'INPS, mentre la contribuzione figurativa viene accreditata dall'INPGI, su richiesta del singolo giornalista.

Per i **giornalisti autonomi**, iscritti alla Gestione Separata dell'INPGI, non si può applicare la disposizione analoga, prevista nel Decreto Cura Italia, riservata ai soli lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Ma, sul punto, il Comitato Amministratore INPGI ha deliberato (in data 27/03/2020) l'estensione, anche in favore dei

giornalisti iscritti alla Gestione separata, della facoltà di usufruire di 15 giornate di permesso per congedo parentale per le quali è prevista l'erogazione di una indennità economica. Il beneficio è riservato agli iscritti con figli fino a 12 anni ovvero, se disabili, anche di età superiore. Per l'efficacia del provvedimento si attende la prescritta approvazione da parte dei Ministeri vigilanti.

Il Decreto Rilancio (Art. 72 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha rifinanziato la norma, raddoppiando i giorni di "Congedo COVID-19" che quindi salgono da 15 a 30 e precisando che gli stessi possono essere fruiti nel periodo 5 marzo 2020 - 31 luglio 2020.

L'art. 23, comma 2, del D.L. Cura Italia aveva inoltre previsto - anche per i giornalisti, genitori di bambini sino a 12 anni, che hanno iniziato ad usufruire del congedo parentale (ex art. 32-33 D.lgs 151/2001), durante il periodo di chiusura delle scuole per coronavirus e quindi a far data dal 5 marzo 2020 - la possibilità di convertire i giorni di congedo parentale già fruito in "Congedo COVID-19" con indennità al 50% e non computare quei giorni a titolo di congedo parentale. Si ricorda che l'indennità per i congedi parentali viene erogata dall'INPS, mentre l'INPGI provvede all'accredito della contribuzione figurativa.

Tale norma non è stata modificata né dalla L. 27/2020 di conversione del Decreto Crescita né dal nuovo Decreto Rilancio, pertanto - nel silenzio della nuova norma - si ritiene che continui a rimanere in vigore, fino al 31 luglio, ovvero fino al termine per fruire dei (30) giorni di "Congedo COVID-19".

Infine, l'art. 23, comma 6, del D.L. Cura Italia aveva previsto per i dipendenti del settore privato, quindi anche per i giornalisti con figli tra 12 e 16 anni, la possibilità di astenersi dal lavoro per il tutto periodo di chiusura delle scuole, senza però l'indennità e la contribuzione figurativa, ma con il diritto alla conservazione del posto di lavoro e con il divieto di licenziamento, ma a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

Tale norma è stata migliorata nel nuovo Decreto Rilancio (Art. 72, comma 1, lettera B), che ha ampliato la platea dei destinatari. Il riferimento ai figli di età compresa tra 12 e 16, è stato infatti eliminato e sostituito col solo il limite di 16 anni. Pertanto tutti i giornalisti con figli minori di 16 potranno accedere a detta possibilità

2. Bonus Baby-sitting

Sempre l'art. 23 del D.L. 18/2020 ha previsto, quale alternativa al congedo speciale con indennità al 50%, anche per i **giornalisti dipendenti** del settore privato la possibilità di scegliere un *bonus* per l'acquisto di servizi di baby-sitting per le prestazioni effettuate a seguito della chiusura delle scuole, nel limite massimo complessivo di 600 euro.

Lo stesso art. 23 ha previsto un bonus simile per i lavoratori autonomi, non iscritti all'INPS, *"subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari"*, cosa che l'INPGI ha prontamente comunicato, adempiendo alla richiesta contenuta nel Decreto. Pertanto, i **giornalisti autonomi** iscritti alla Gestione Separata INPGI - in possesso dei requisiti richiesti - possono presentare la relativa domanda di accesso al bonus Baby-sitting, secondo le procedure indicate dall'INPS.

Il Decreto Rilancio (Art. 72, comma 1, lettera C del D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha rifinanziato la norma, prevedendo altresì che: il bonus baby-sitting può essere più di uno, la norma parla infatti di *“uno o più bonus”*; l’ammontare massimo dei bonus raddoppia, passando da 600 a 1.200 euro; il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l’infanzia ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l’infanzia è però incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all’ultima legge di bilancio (Art. 1, comma 343 L. 160/2019).

3. Permessi Legge 104/92

L’Art. 24 del D.L. Cura Italia aveva previsto l’estensione, anche per i giornalisti dipendenti, dei giorni di permesso retribuito previsti dalla Legge 104/1992 (art. 33, comma 3), che venivano incrementati di ulteriori 12 giorni complessivi (in aggiunta ai 3 già previsti), per i mesi di marzo e aprile 2020. Pertanto, nel suddetto bimestre si avevano a disposizione complessivamente 18 giorni (3+3+12). La relativa indennità veniva corrisposta dall’INPS - anche ai giornalisti - mentre l’INPGI provvede alla relativa contribuzione figurativa. Si evidenzia che la circolare Inps 45/2020 ha chiarito che i suddetti giorni di permesso ulteriori - che potevano essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese - vanno riconosciuti sia ai genitori di persone a cui sia stato riconosciuto un handicap grave, sia ai lavoratori con disabilità grave riconosciuta

L’INPS ha anche chiarito (Messaggio 1621/2020 del 15/04/2020) che ove il lavoratore/genitore si trovi in CIG/FIS con “sospensione a zero ore”, le 12 giornate di permesso di cui sopra non possono essere riconosciute, mentre possono essere riconosciute in caso di CIG/FIS per “riduzione” riproporzionandole alle giornate di lavoro prestate. Sempre secondo l’Inps, è invece cumulabile, coi 12 giorni di permesso in più previsti in caso di Legge 104/92, il “Congedo COVID-19” di cui sopra.

Il Decreto Rilancio (Art. 73 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha confermato la norma, prevedendo ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020 che, come nel periodo precedente, si aggiungono ai 3 giorni mensili previsti, portando ad un totale di 18 giorni di permesso (ex Legge 104/92) anche per il bimestre maggio-giugno 2020.

4. Assenze da lavoro prescritte per ragioni mediche

L’Art. 26 del D.L. Cura Italia aveva stabilito che fino al 30 aprile, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie *“nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente”* (norma così modificata dalla Legge di conversione 27/2020) , è **equiparato al ricovero ospedaliero** anche per i giornalisti dipendenti, sia pubblici che privati, che siano in possesso: del riconoscimento di disabilità grave; di apposita certificazione medico legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione; di apposita certificazione medico legali attestante patologie oncologiche o lo svolgimento di relative terapie salvavita.

Il Decreto Rilancio (Art. 74 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha rifinanziato la norma (portando le coperture da 130 a 380 milioni) ed ha altresì posticipato il termine (dal 30 aprile) al 31 luglio 2020.

5. Indennità per i giornalisti autonomi

L'art. 27 del D.L. Cura Italia ha previsto, per liberi professionisti titolari di partita iva e per le co.co.co. - attivi al 23/02/2020 - iscritti alla Gestione separata INPS (non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie), un'indennità erogata dall'INPS, **per il mese di marzo, pari a 600 euro** che non concorre alla formazione del reddito.

Pertanto, tale indennità - riservata agli iscritti INPS - non si applica ai giornalisti autonomi iscritti alla Gestione separata INPGI, così come non si applica a tutti gli altri liberi professionisti iscritti alle Casse di previdenza privatizzate. Per loro (art. 44 del D.L. 18/2020, non modificato in sede di conversione in legge) è stata invece prevista un'indennità erogata dal Fondo per il reddito di ultima istanza. Detto fondo è infatti rivolto a quei lavoratori – autonomi ma anche dipendenti – che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro. Tale previsione normativa è stata attuata tramite il Decreto interministeriale del 28/03/2020 che ha previsto una apposita indennità per lavoratori autonomi e professionisti, non titolari di pensione, iscritti in via esclusiva alle Casse privatizzate – e quindi destinata anche ai giornalisti iscritti alla Gestione separata INPGI – finanziata, per l'anno 2020, con una quota di 300 milioni di euro del suddetto Fondo. Tale indennità, che per il mese di marzo 2020 è stata di 600 euro netti, è stata riconosciuta ai professionisti iscritti alle Casse professionali che, nel 2018 hanno: percepito un reddito complessivo **non superiore a 35.000 euro** e la cui attività sia stata limitata dai provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza COVID-19; oppure hanno percepito un reddito complessivo compreso tra 35.000 euro e 50.000 euro, purché abbia cessato o ridotto o sospeso, la propria attività autonoma o libero-professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Come precisato dal "Decreto liquidità" (D.L. 23/2020), i professionisti destinatari della suddetta indennità sono i "non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva" e - come chiarito dall'INPGI - per poter accedere all'indennità non si deve essere titolari di un trattamento pensionistico o di altro reddito da lavoro dipendente o sostitutivo (derivante da ammortizzatori sociali o da reddito di cittadinanza).

La domanda per ottenere l'indennità andava presentata – tra il 1° e il 30 aprile 2020 – all'INPGI che, previa verifica della sua regolarità, ha provveduto all'erogazione di 9.014 indennità a fronte di 10.712 richieste pervenute, in base all'ordine cronologico di arrivo delle domande.

Infine, come precisato dal Ministero del lavoro, l'indennità di 600 euro poteva essere riconosciuta anche ai giornalisti che si erano iscritti alla Gestione separata INPGI durante l'anno 2019 o nei primi mesi del 2020 e che non potevano dichiarare, per l'anno di imposta 2018, un reddito derivante dall'esercizio libero professionale dell'attività giornalistica, purché – si legge nella FAQ del Ministero – gli stessi abbiano comunque percepito, nel 2018, un "reddito complessivo" non superiore a 35.000 euro, oppure compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro. Quindi, il parametro reddituale di riferimento per verificare la titolarità del diritto all'indennità di 600 euro coincide col "reddito complessivo" percepito nel 2018; reddito che, pertanto, può non coincidere con il solo reddito derivante dall'esercizio di attività giornalistica libero professionale. Le domande per richiedere l'indennità di 600 euro andavano presentate utilizzando il modulo disponibile.

Il Decreto Rilancio (Art. 78 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha rifinanziato la norma, portando la copertura a 1,15 miliardi di euro. È stata altresì confermata, anche per i mesi di aprile e

maggio 2020, l'indennità di 600 euro riconosciuta per il mese di marzo 2020 (ex art. 44 del D.L. 18/2020). Come avvenuto per l'erogazione precedente, anche in questo caso, per l'indennità a sostegno del reddito dei professionisti iscritti alle Casse privatizzate si dovranno attendere uno o più decreti interministeriali (Min. Lavoro e Min. Economia) da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Rilancio. Le stessa norma ha poi confermato che, ai fini del riconoscimento dell'indennità in argomento, non si deve essere - alla data di presentazione della domanda - né titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, né titolari di pensione.

6. Lavoro agile - smart working

La disciplina emergenziale ha da sempre raccomandato, sull'intero territorio nazionale, il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile (smart working) per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. Il lavoro agile o smart working - disciplinato dagli articoli 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 – può essere applicato (stante la speciale disciplina temporanea) anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla disciplina di riferimento:

1. limitatamente alla durata dello stato di emergenza (31/07/2020);
2. unilateralmente dai datori di lavoro;
3. ad ogni rapporto di lavoro subordinato;
4. con l'assolvimento degli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza in via telematica.

Pertanto, durante la durata dello stato di emergenza - con procedura semplificata - potranno attivare sull'intero territorio nazionale lo *smart working*, anche senza sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente e provvedendo all'assolvimento, in via telematica, degli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza, fermo restando l'obbligo, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, di rispettare la disciplina dello *smart working* di cui alla legge n. 81 del 22/05/2017.

Il Decreto Rilancio (Art. 90 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha confermato che lo *smart working* può essere applicato fino alla cessazione dello stato di emergenza e senza accordo ma nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Sarebbe inoltre (dalla formulazione letterale della norma) che lo *smart working* possa essere applicato – ai rapporti di lavoro privati – per tutta la durata dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31/12/2020.

L'art. 39 del D.L. 18/2020 ha anche previsto che, **fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID-19** (così modificato dalla legge di conversione 27/2020 mente prima era previsto fino al termine del 30/04/2020), i giornalisti dipendenti **disabili** oppure **immunodepressi** o che **assistano un familiare disabile**, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, purché la prestazione lavorativa svolta lo consenta. Inoltre i giornalisti che lavorano per aziende private e che siano affetti da patologie gravi con ridotta capacità lavorativa oppure siano familiari di soggetti immunodepressi, hanno diritto alla priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile. Pertanto, fuori da tali casistiche, senza il consenso dell'editore, il giornalista non può autonomamente svolgere la propria prestazione in *smart working*.

Il Decreto Rilancio (Art. 90, comma 1, D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha inoltre previsto che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori

lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore - hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità *smart working*, anche in assenza degli accordi individuali, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Prestazione che può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

7.Licenziamenti

L'art. 46 del D.L. 18/2020 ha previsto che a far data dal 17 marzo 2020 e fino al 16 maggio 2020, non si possano avviare licenziamenti collettivi e che le procedure di licenziamento collettivo avviate dopo 23 febbraio siano sospese. Inoltre durante il medesimo periodo l'editore non può licenziare il giornalista (licenziamento individuale) per giustificato motivo oggettivo, quindi, per motivi economici ovvero legati alla produzione o al funzionamento dell'azienda o ancora all'organizzazione del lavoro. L'azienda può, invece, procedere al licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, come nel caso di licenziamento per motivi disciplinari.

Il Decreto Rilancio (Art. 80 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha modificato la norma estendendo a 5 mesi la sua validità, pertanto fino al 16 agosto 2020 non possono avviarsi licenziamenti collettivi ed individuali, disponendo che sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso. Inoltre, il datore di lavoro che (indipendentemente dal numero dei dipendenti) nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604) può - in deroga alla L. 300/70, art. 18, comma 10 - revocare il recesso purché contestualmente faccia richiesta di uno dei trattamenti di cassa integrazione salariale, con causale COVID-19, a partire dalla data del licenziamento. Caso in cui, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

8.Bonus di 100 Euro

L'art. 63 del D.L. 18/2020 aveva previsto un premio per i lavoratori dipendenti che sono rimasti fisicamente a lavorare in azienda. Tale riconoscimento - riservato a chi ha percepito, nel 2019, un reddito complessivo da lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF non superiore a 40.000 euro - prevede, il riconoscimento di una somma pari a 100 euro netti ed esentasse, da rapportare al numero di giorni di lavoro effettivamente svolti nella propria sede di lavoro, durante il mese di marzo 2020. Tale bonus poteva essere erogato dall'editore nella busta paga di aprile oppure potrà essere erogato entro il termine del conguaglio fiscale di fine anno. Come ulteriormente chiarito dall'Agenzia delle entrate *"il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.)*. Inoltre, anche al lavoratore in *part time* andrà riconosciuto il medesimo trattamento del *full time* senza decurtazioni percentuali, infatti - chiarisce la circolare - per conteggiare il premio in argomento ciò che rileva è il rapporto tra ore o giornate effettivamente prestate nel mese di marzo e ore lavorabili contrattualmente previste.

Si segnala che il Decreto Rilancio non è intervenuto per confermare, anche per i mesi successivi a marzo, il bonus legato all'effettiva presenza in ufficio.

9. Contratti a termine

Le legge n. 27/2020 (di conversione del D.L. 18/2020 "Cura Italia") ha introdotto il nuovo articolo 19/bis, secondo il quale le aziende, che accedono agli ammortizzatori sociali con causale COVID 19 di cui agli artt. 19-22 D.L. 18/2020, possono rinnovare o prorogare i contratti a termine, in deroga quindi - per il periodo di cassa - alla disciplina vigente che prevede il divieto (ex artt. 20 e 32 del D. Lgs 81/2015) di proroga o rinnovo dei CT nel periodo di fruizione della cassa integrazione.

La nuova norma ha lo scopo di tutelare dal rischio della disoccupazione quei lavoratori a termine che, messi in CIG per l'epidemia, al termine del contratto rischiano il licenziamento in ragione del predetto divieto. Pertanto i datori di lavoro - che accedono alla Cassa Integrazione con causale COVID-19 - possono rinnovare o prorogare contratti a termine, in deroga ai predetti divieti, ma ferme restando tutte le altre limitazioni previste dalla disciplina vigente in materia (ex D.Lgs 81/2015) come, ad esempio la durata (24 mesi) ed il numero massimo delle proroghe (4 in 24 mesi).

Il Decreto Rilancio (Art. 93 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - è nuovamente intervenuto in materia prevedendo che, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23/02/2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e quindi senza dover indicare una delle causali ivi previste, quali: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Si segnala che la norma non ha sospeso le altre regole previste per i contratti a termine, come, ad esempio: la durata massima, il numero massimo di proroghe e il limite massimo di utilizzo di lavoratori a termine e della contribuzione aggiuntiva. Pertanto, si possono prorogare e rinnovare i contratti a termine in deroga al divieto previsto per i periodi di cassa integrazione e senza obbligo di indicare una causale, ma, fermi restando tutti gli altri limiti.

10. Emissione locale

Il DL 34/2020 (Art. 195) ha stanziato la somma di 50 milioni di euro da destinare ad uno specifico "Fondo emergenza emittenti locali" presso il MI.S.E..

Si tratta di contributo straordinario, per il 2020, a sostegno di Radio e TV locali che svolgono servizi informativi connessi all'emergenza Coronavirus ed alla diffusione del contagio. Lo stesso è condizionato alla trasmissione nei propri spazi informativi di messaggi di comunicazione istituzionale relativi all'emergenza sanitaria da Covid-19.

11. Reddito di emergenza

L'art. 82 del Decreto Rilancio ha inoltre introdotto il REM – Reddito di emergenza. Una misura straordinaria di sostegno al reddito dei nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Lo stesso viene erogato dall'INPS, in due quote, pari a 400 euro ciascuna. Possono accedere al REM i soggetti aventi:

- residenza in Italia;
- un reddito familiare complessivo, con riferimento al mese di aprile 2020, inferiore all'importo che viene riconosciuto a titolo di REM
- un patrimonio mobiliare familiare, con riferimento al 2019, inferiore a 10.000 euro che può arrivare ad un massimo di 20.000 euro a determinate condizioni;
- Isee inferiore a 15.000 euro.

Le domande per il REM devono essere presentate all'INPS entro il termine del mese di giugno 2020.

12. Ammortizzatori sociali

Come noto, l D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "Cura Italia" ha previsto i seguenti strumenti speciali:

- a. **La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) con la causale "COVID-19 nazionale" ex artt. 19 e 20 del decreto**, per le aziende industriali di cui all'art. 10 del d.lgs. 148 del 2015 che non è applicabile ai giornalisti;
- b. **L'assegno ordinario con la causale "COVID-19 nazionale" ex artt. 19 e 21 del decreto**, per le imprese e i lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà bilaterale oppure al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) di cui agli artt. 26 e ss. del d.lgs. 148 del 2015, tra cui rientrano le emittenti radio-televisive locali, le aziende di informazione on line, i services editoriali o le agenzie di stampa locale a condizione che impieghino più di 5 dipendenti;
- c. **La Cassa integrazione in deroga COVID-19 ex art. 22 del decreto**, pur se gestita dall'INPS, è uno strumento a disposizione di tutti i datori di lavoro privati che non possono ricorrere né alla speciale Cassa Ordinaria né allo speciale assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" e che pertanto non risultano coperti dalle tutele previste a legislazione vigente in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

12.1 Cassa integrazione guadagni in deroga COVID-19

A proposito della Cassa in deroga COVID-19, il Ministero del lavoro ha precisato che anche le imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e le agenzie di stampa a diffusione nazionale, avendo diritto alla sola Cassa integrazione straordinaria (ex art. 25 bis del D.lgs. 148 del 2015) e nonostante siano iscritte all'INPGI, possono richiedere la Cassa integrazione in deroga erogata dall'INPS. Possono, inoltre, ricorrere a tale prestazione anche le aziende dell'emittenza radiotelevisiva che abbiano meno di 5 dipendenti. Anche se rimane ferma, per i datori di lavoro, la possibilità di continuare a ricorrere alle causali previste a legislazione vigente per l'intervento straordinario di integrazione salariale, che per le imprese editoriali sono: crisi aziendale, riorganizzazione aziendale in presenza di crisi e contratto di solidarietà.

Il Decreto Rilancio (Art. 193 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 – è intervenuto con una norma speciale dedicata alla contribuzione figurativa dei giornalisti ammessi a cassa integrazione in deroga, per garantire che detta contribuzione sia accreditata all'INPGI (e non all'Inps, che eroga

l'integrazione salariale) quale Istituto di previdenza dei giornalisti, ciò al fine di evitare eventuali pregiudizi alla carriera previdenziale dei giornalisti posti in cassa integrazione in deroga con causale COVID-19. La norma ha quindi previsto che, ferma restando l'erogazione dei trattamenti di cassa integrazione in deroga a carico dell'INPS, per i giornalisti dipendenti iscritti alla gestione principale dell'INPGI, la relativa contribuzione figurativa "è accreditata presso l'INPGI".

Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani destinatario, inoltre, dell'Art. 192 del DL in oggetto, che dispone il differimento del termine per la procedura di riequilibrio dell'Ente, che viene posticipato dal 30 giugno 2020 al 31 dicembre 2020. Detto differimento – come affermato dal Governo - è finalizzato a garantire l'effettivo processo di riequilibrio dell'Istituto e consentire al tavolo tecnico di svolgere quelle attività che l'emergenza sanitaria ha precluso, assicurando nel frattempo la continuità di funzionamento dell'Istituto.

Come già precisato con la precedente Circolare, possono accedere alla CIG in deroga i giornalisti in forza al 25 marzo 2020 (termine così modificato dall'art. 70, comma 1, lettera B del Decreto Rilancio, prima del quale era stato fissato - dal D.L. Cura Italia - al 23 febbraio 2020) indipendentemente dall'anzianità di lavoro effettivo (nonché i lavoratori che sono alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi). Quanto alla durata, il D.L. 18/2020 aveva previsto che i trattamenti di CIG in deroga potevano essere autorizzati per un periodo non superiore alle 9 settimane - a decorrere dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il 31 agosto 2020 - mentre per le imprese operanti in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna possono essere autorizzate ulteriori 4 settimane, per un totale, quindi, di 13 settimane.

Il Decreto Rilancio (Art. 70 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - è intervenuto incrementando, le suddette 9 settimane di durata massima per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento, per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

Si potranno quindi avere 18 settimane totali, di cui:

- 14 (9+5) settimane di trattamento nel periodo 23/02/2020 – 31/08/2020;
- 4 settimane di trattamento nel periodo 01/09/2020 – 31/10/2020.

La stessa norma ha inoltre reintrodotta (come era nel D.L. Cura Italia, prima della modifica della Legge di conversione 27/2020) l'accordo sindacale anche per i datori di lavoro che hanno "chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (sopprimendo il periodo ora citato dal testo dell'Art. 22 comma 1 del D.L. 18/2020).

Circa l'entità della prestazione di integrazione salariale in deroga, è previsto il trattamento d'integrazione salariale *standard*, pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro ordinario non prestate, nel rispetto dei seguenti massimali lordi:

- € 939,89 per retribuzioni uguali o inferiori a € 2.159,48;
- € 1.129,66 per retribuzioni superiori a € 2.159,48.

Spettano comunque gli Assegni per il Nucleo Familiare (ANF), se ne ricorrono i presupposti.

L'accordo sindacale rimane un requisito necessario per poter accedere al trattamento di CIG in deroga, tranne che per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti. Lo stesso può essere concluso - anche in via telematica - con i Comitati e Fiduciari di redazione, assistiti dalle Associazioni Regionali di Stampa territorialmente competenti e dalla FNSI. Al riguardo l'INPS (Circ. 47/2020) considera esperito l'accordo con la finalizzazione della procedura che prevede l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto da tenersi nei 3 giorni successivi alla comunicazione datoriale; tale procedura semplificata va però intesa nel senso che, in assenza di un parere negativo esplicito delle organizzazioni sindacali durante la consultazione sindacale, l'assenso all'istanza di cassa può considerarsi acquisito. La Cassa in deroga può essere attivata dall'editore che - a causa del COVID19 - abbia subito effetti negativi diretti a livello aziendale, tali da richiedere una riduzione o una sospensione dell'attività lavorativa del personale giornalistico. Tuttavia (ove vi sia già in corso un altro ammortizzatore sociale nella stessa unità produttiva) non essendo ammessa la possibilità di una sovrapposizione di due ammortizzatori sociali, l'intesa dovrà prevedere il ritiro o la sospensione dell'ammortizzatore preesistente.

Per le prime 9 settimane di trattamento di Cassa in deroga il legislatore ha previsto la concessione tramite appositi decreti delle Regioni e delle Province autonome ove hanno sede le unità produttive e/o operative delle aziende richiedenti. Inoltre, in caso di unità produttive e/o operative del medesimo datore di lavoro, site in 5 o più Regioni, la cassa in deroga viene concessa direttamente dal Ministero del Lavoro. Mentre per quanto riguarda le modalità di liquidazione della prestazione, l'unica modalità prevista (salvo l'eccezione che segue relativa alle aziende plurilocalizzate) dalla disciplina ordinaria è quella del pagamento diretto da parte dell'INPS.

Il Decreto Rilancio (Art. 71/ter D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - al fine di rendere le liquidazioni più rapide, ha modificato, introducendo l'art. 22/quater al DL 18/2020, l'iter autorizzativo della cassa integrazione laddove prevedeva il doppio passaggio: autorizzazione dalle Regioni e liquidazione dall'Inps.

La nuova procedura prevede che, decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. Rilancio (ovvero i tempi tecnici necessari all'Inps per predisporre il nuovo sistema), i trattamenti di integrazione salariale in deroga, relativi ai periodi successivi alle prime 9 settimane riconosciuti dalle Regioni (quindi: le ulteriori 5 settimane per periodo 23/02/2020 – 31/08/2020 e le ulteriori 4 per il periodo 01/09/2020 – 31/10/2020), saranno concessi direttamente dall'Inps, su domanda del datore di lavoro, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

La domanda per avere il pagamento diretto (contenente la lista dei beneficiari, l'indicazione delle ore di riduzione/sospensione riguardanti ciascun lavoratore per l'intero periodo oggetto di domanda, oltre i dati necessari per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione) potrà essere trasmessa, telematicamente alla sede INPS territorialmente competente, entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati per il calcolo e per l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori.

L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del 40% del trattamento richiesto o entro 15 giorni dal ricevimento delle domande, poi, a seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro (che deve avvenire entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione), l'Inps provvede al pagamento a saldo del trattamento residuo o al recupero, nei confronti dei datori, di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

I datori di lavoro che non hanno ancora inviato i dati all'INPS per domande già autorizzate dalle amministrazioni competenti relativamente a periodi di sospensione tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 devono provvedere entro 20 giorni dall'entrata in vigore del Decreto.

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro. Uno specifico decreto dovrà stabilire però il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive, al di sopra del quale, l'ammortizzatore in deroga, dovrà essere richiesto e autorizzato dal Ministero. Inoltre, solo per tali aziende il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga potrà essere anticipato dal datore di lavoro, come risulta dal nuovo comma 6 *bis* dell'art. 22 del decreto legge 18 del 17 marzo 2020 introdotto dall'art. 70 del nuovo decreto Rilancio.

12.2 Assegno Ordinario COVID-19

Come già precisato nella precedente Circolare, gli articoli 19 e 21 del D.L. 18/2020 prevedono la possibilità per le imprese, che occupano più di 5 dipendenti, iscritte ai Fondi di solidarietà bilaterale oppure al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) di cui agli artt. 26 e ss. del d.lgs. 148 del 2015 di accedere al trattamento dell'assegno ordinario con la causale "COVID-19 nazionale". In ambito giornalistico, la norma interessa principalmente le emittenti radio-televisive locali che sono iscritte al FIS oppure ai Fondi di Solidarietà del Trentino e dell'Alto Adige. Alla suddetta prestazione si applicano tutte le disposizioni relative alla Cassa in deroga COVID-19 di cui alla FAQ 29, con le seguenti differenze:

1. quanto ai requisiti, ai fini dell'accoglimento della domanda, l'INPS ritiene valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda;
2. quanto alla modalità di pagamento, è possibile scegliere tra la modalità di pagamento indiretto con anticipazione del trattamento da parte del datore di lavoro e la modalità di pagamento diretto dall'INPS.

Il Decreto Rilancio (Art. 68 D.L. 34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - è intervenuto incrementando le 9 settimane (già previste nel Cura Italia) di durata massima per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

Si potranno quindi avere 18 settimane totali, di cui:

- 14 (9+5) settimane di trattamento nel periodo 23/02/2020 – 31/08/2020;
- 4 settimane di trattamento nel periodo 01/09/2020 – 31/10/2020.

La stessa norma ha inoltre corretto una precedente dimenticanza, disponendo che anche i percettori di Assegno Ordinario (FIS) hanno diritto agli assegni per il nucleo familiare, prima riconosciuti dal D.L. Cura Italia solo a Cassa integrazione ordinaria ed in deroga.

È stato inoltre previsto che il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020.

È stato infine reintrodotta l'esame congiunto, già previsto nel D.L. Cura Italia (Art. 19, comma 2, ultimo periodo) ma poi soppresso nella Legge di conversione (L. 27/2020), pertanto, anche per l'assegno ordinario, torna la necessità di esperire la procedura di informazione, consultazione e esame congiunto da svolgersi anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Le procedure sopra descritte (ex nuovo Art. 22/quarter al DL 18/2020) per velocizzare la liquidazione dell'integrazione salariale trovano applicazione (nel caso in cui il datore di lavoro non anticipi) anche alle domande di concessione dell'assegno ordinario COVID-19 presentate direttamente all'INPS dopo il 30° giorno dell'entrata in vigore del Decreto Rilancio. Ove invece sia il datore di lavoro ad anticipare la prestazione, lo stesso potrà abbreviare i tempi utilizzando i canali telematici Inps.

Il dipartimento tecnico sindacale della FNSI sarà comunque a vostra disposizione per ogni ulteriore esigenza o chiarimento.

Cordialità.

Tommaso Daquanno

