

Federazione Nazionale della Stampa Italiana

Il Direttore

Roma, 18 marzo 2020

Prot. n. 105/D

Ai Comitati e Fiduciari di redazione

Alle Associazioni Regionali di Stampa

Loro indirizzi

OGGETTO: Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, entra in vigore dal 17/03/2020 il DL 18/2020, contenente misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Di seguito si riportano nel dettaglio le novità, introdotte da Decreto in commento, che - si ricorda - per divenire definitive dovranno attendere la conversione in legge.

1) Tra le misure a sostegno del lavoro si segnala l'estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale (Articoli 19-22 del DL 18/2020). Relativamente al campo di applicazione delle nuove norme in ambito editoriale si reputa opportuno segnalare che esse fanno esclusivo riferimento all'INPS quale ente erogatore delle prestazioni di sostegno al reddito e ente beneficiario degli stanziamenti pubblici varati.

Pertanto, le nuove norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga troveranno applicazione, in ambito editoriale, per le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della L. 416/81, e quindi quelle dell'emittenza radiotelevisiva, le agenzie di stampa locali, i service editoriali, le aziende digitali che potranno accedere alle prestazioni erogate dall'Inps con accesso al Fondo di Integrazione Salariale (sempre gestito dall'Inps) per l'erogazione dell'assegno ordinario o all'Inps, attraverso le Regioni per la Cassa Integrazione in deroga, che potrà riguardare le imprese escluse dall'ambito di applicazione della L. 416/81 e che avendo meno di 5 dipendenti non rientrano neanche nel FIS (rimanendo escluse dalle novità introdotte dal Decreto Legge le imprese editrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa a diffusione nazionale, le

cui prestazioni continueranno ad essere erogate dall'Inpgi, secondo la normativa e i massimali già in vigore).

Alla luce delle nuove disposizioni, la FNSI fornirà assistenza e chiarimenti per tutti i giornalisti dipendenti delle emittenti locali i cui datori di lavoro intenderanno accedere al Fondo di Integrazione Salariale (per i datori con mediamente più di 5 dipendenti) e alla Cassa integrazione in deroga (per i datori con meno di 5 dipendenti) a causa della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Si precisa, comunque, che la domanda di concessione del trattamento dovrà avvenire con la causale "emergenza COVID-19", su istanza aziendale e per la durata massima di 9 settimane, anche non continuative, decorrenti dal 23 febbraio 2020 e entro il mese di agosto 2020. La domanda di accesso al FIS non necessita della stipula dell'accordo sindacale e le parti sono esonerate dall'osservanza del procedimento di informazione e consultazione sindacale.

Quanto invece alle aziende editrici che ad oggi beneficiano della integrazione salariale straordinaria corrisposta dall'Inpgi esse non possono presentare domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale con sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinario in quanto escluse dall'ambito di applicazione della norma.

Si applica invece a tutto il settore l'art. 46 del D.L. 18/20 in materia di preclusione dei licenziamenti collettivi e per motivo economico fino al 18 maggio 2020.

Il Dipartimento sindacale della FNSI resta a completa disposizione delle AA.RR.SS, dei CDR e dei Fiduciari di redazione per ogni eventuale chiarimento al riguardo, garantendo - anche durante l'emergenza in atto - ogni forma di assistenza, sia telefonica che tramite email.

Il DL 18/2020 contiene inoltre apposite **norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e norme di sostegno ai lavoratori.**

Il) L'art. 23 prevede, infatti, **congedo e indennità** per "*i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID - 19*". La norma stabilisce che, per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado (in base al DPCM 4 marzo 2020) e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, i genitori - compresi i genitori affidatari - lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, coperto da contribuzione figurativa. La norma precisa anche che eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo speciale in commento, con diritto alla relativa indennità e che gli stessi non

sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. Inoltre il limite di età di 12 anni non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

La fruizione del congedo in argomento è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa ovvero disoccupato o non lavoratore.

Ai genitori - anche affidatari - lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni (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), è riconosciuta la possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi e didattici, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Inoltre, a decorrere dal 1/03/2020, in alternativa a quanto illustrato, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus** per l'acquisto di servizi di **baby-sitting** (per prestazioni effettuate a seguito della sospensione dei servizi educativi e didattici) nel limite massimo complessivo di 600 euro, erogato mediante il "libretto famiglia" (legge 20/2017, Art. 54/bis). Detto bonus - prosegue la norma - è riconosciuto ai lavoratori autonomi, non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Pertanto, tenuto conto che la norma prevede che le modalità operative per accedere al bonus baby-sitting (quale alternativa al congedo) siano stabilite dall'INPS (nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro per l'anno 2020) e, considerato l'esplicito rimando alle "casse previdenziali" relativamente ai lavoratori autonomi; sul punto, si rinvia alle comunicazioni ufficiali dell'Inpgi, in uscita nella giornata odierna.

*

III) L'Art. 24 del DL 18/2020 prevede inoltre l'estensione della durata dei permessi retribuiti previsti dall' art. 33, comma 3, della **Legge 104/992** che vengono incrementati di ulteriori 12 giorni (in più quindi rispetto ai 3 già previsti), fruibili sia a marzo che ad aprile 2020.

*

IV) L'Art. 26 del DL 18/2020 specifica, anche **nel settore privato**, apposite misure a tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori, disponendo che il **periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva** (di cui

all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6), dai lavoratori del settore privato, **è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto**, ovvero periodo durante il quale, in caso di assenza del lavoratore, il datore di lavoro non può esercitare il diritto di risolvere il rapporto di lavoro. A tale scopo il **medico curante** redige il **certificato di malattia con gli estremi del provvedimento** che ha dato origine alla quarantena o alla permanenza domiciliare fiduciaria. Sono validi anche i certificati di malattia trasmessi, prima del 17/03/2020, privi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

La norma precisa poi che, fino al 30 aprile 2020, ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso del riconoscimento di **disabilità grave**, nonché ai lavoratori in possesso di apposita certificazione medico legale attestante una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative **terapie salvavita**, il **periodo di assenza** dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è **equiparato al ricovero ospedaliero**.

La norma specifica anche che - in deroga alle disposizioni vigenti - gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui sopra sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di 130 milioni di euro, per l'anno 2020. Infine viene stabilito che, qualora il lavoratore si trovi in **malattia accertata** da COVID-19, il certificato sarà redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

*

V) Per quanto riguarda gli interventi dedicati a **Partite IVA e collaborazioni coordinate e continuative**, il DL 18/2020 prevede (all'art 27) una indennità per professionisti e collaboratori disponendo che ai liberi professionisti titolari di partita iva - attiva alla data del 23 febbraio 2020 - e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (attivi alla medesima data), **iscritti alla Gestione separata INPS (con l'esclusione, quindi, dei professionisti iscritti alle Casse privatizzate e di conseguenza anche dei giornalisti iscritti all'Inpgi)** non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro che non concorre alla formazione del reddito**, erogata dall'INPS.

Tale norma va letta in combinato con l'Art. 44 del DL 18/2020 che prevede l'Istituzione (nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) del **"Fondo per il reddito di ultima istanza"** che prevede il riconoscimento di una indennità ai lavoratori danneggiati dal virus, sia dipendenti che autonomi, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro. La norma prevede anche che - **tramite uno o più decreti** del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare **entro trenta giorni** - vengano definiti i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità di cui sopra,

nonché l'eventuale quota del limite di spesa (dei 300 milioni per il 2020) da destinare - in via del tutto eccezionale ed in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica - **al sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli Enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui ai Decreti Legislativi n. 509/1994 e n. 103/1996 e quindi anche ai giornalisti iscritti all'Inpgi.** Sul punto, appare pertanto necessario attendere i suddetti decreti del Ministero del Lavoro e dell'Economia.

*

VI) L'Art. 39 del DL 18/2020 detta ulteriori disposizioni in materia di lavoro agile (**smart working**) prevedendo che fino alla data del 30 aprile 2020, **i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta **la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.**

*

VII) altra norma di rilievo è quella contenuta all'art. 46 del DL 18/2020 che dispone la **sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti**, prevedendo che a decorrere dal 17/03/2020 l'avvio delle procedure - di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 - è precluso per 60 giorni e, nel medesimo periodo, sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Inoltre, sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e quindi per motivi legati alla produzione.**

Pertanto, per due mesi a far data dal 23/02/2020, le aziende non potranno licenziare i propri dipendenti - sia in forma individuale che collettiva - per giustificato motivo oggettivo e le stesse non potranno avviare o concludere procedure di licenziamento iniziate dopo il 23/02/2020, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (motivi disciplinari) oppure per scadenza del termine del periodo di prova. Quindi, ove il procedimento sia iniziato dopo il 23/02, lo stesso resta "congelato" per 60 giorni anche nel caso in cui la motivazione sia legata agli effetti negativi scaturiti dall'emergenza epidemiologica.

*

VII) Si segnala poi l'art. 54 del DL 18/2020 (tra le misure a sostegno della liquidità) in materia di **solidarietà sui mutui prima casa**, il quale prevede - con uno stanziamento di 400 milioni per il 2020 e per un periodo di 9 mesi e a far data dal 17/03/2020, in deroga alla ordinaria disciplina del Fondo Gasparrini - l'ammissione al Fondo dei **lavoratori autonomi e ai liberi professionisti** che autocertifichino di aver registrato, in un trimestre successivo al 21 febbraio 2020 un calo

del proprio fatturato, superiore al 33% del fatturato dell'ultimo trimestre 2019 in conseguenza della chiusura o della restrizione della propria attività operata in attuazione delle disposizioni adottate dall'autorità competente per l'emergenza coronavirus. La norma - che merita indubbiamente approfondimenti ulteriori - prevede anche che per l'accesso al Fondo non è richiesta la presentazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e che con Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze possono essere adottate le necessarie disposizioni di attuazione.

*

IX) L'art. 63 del DL 18/2020 prevede poi un **premio per i lavoratori dipendenti che sono rimasti a lavorare in azienda**. Tale riconoscimento - destinato ai lavoratori con reddito complessivo da lavoro dipendente inferiore a 40.000 euro nell'anno precedente - prevede un incentivo, per il mese di marzo 2020, pari a 100 euro netti, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

*

X) si segnala inoltre che l'Art. **64 prevede un vantaggio fiscale per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro**, disponendo il riconoscimento in favore delle imprese (per l'esercizio 2020) di un credito d'imposta, pari al 50% delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro e fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020, allo scopo di incentivare la sanificazione degli ambienti di lavoro, quale misura di contenimento del contagio del virus COVID-19

XI) L'art. 87 del predetto DL prevede poi, tra le ulteriori disposizioni, **misure straordinarie in materia di lavoro agile** disponendo che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione) **il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni**. La norma, pertanto, risulta applicabile anche ai giornalisti operanti nelle Pubbliche Amministrazioni richiamate e quindi a: tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane. e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 300/1999.

Scopo della norma è quello di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza. A tal fine è prevista la possibilità di prescindere – come più volte già ribadito dalla decretazione d'emergenza - dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

*

Sarà cura della FNSI fornire ulteriori chiarimenti non appena interverrà la conversione in legge del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18.

Cordialità.

Tommaso Daquanno

