

**AMMORTIZZATORI
SOCIALI NEL SETTORE
EDITORIALE**

COSA SONO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli ammortizzatori sociali sono un complesso ed articolato sistema di norme di legge a tutela del reddito dei lavoratori che sono in procinto di perdere o hanno perso il posto di lavoro.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CHE SI APPLICANO AL SETTORE EDITORIALE

- 1) CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)
- 2) PREPENSIONAMENTI
- 3) FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)
- 4) DISOCCUPAZIONE

QUALI SONO I SETTORI EDITORIALI CHE BENEFICIANO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

AMMORTIZZATORI	Quotidiani, Periodici, Agenzie di stampa nazionali (*)	Altri
CIGS	SI	NO
PREPENSIONAMENTI	SI	NO
DISOCCUPAZIONE	SI	SI
FIS	NO	SI

(*) art. 27, 2° comma, legge 5 agosto 1981, n. 416

Per le aziende editoriali non trova applicazione il requisito occupazionale dell'art. 1, comma 1 della L. 23 luglio 1991, n. 223 che fissa in più di quindici, il numero dei dipendenti occupati nell'azienda nel semestre antecedente la data di presentazione della richiesta di CIGS (art. 25-bis D.Lgs. 148/2015)

CIGS	FIS
Imprese editrici di quotidiani, di periodici e di agenzia di stampa a diffusione nazionale	Per tutte altre imprese editoriali che non rientrano nella normativa cigs (radio-emittenza locale)
Indipendentemente dal numero dei dipendenti	Con più di cinque dipendenti

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI STRAORDINARIA (D.LGS. 148/2015 e D.LGS. 69/2017)

La CIGS è un sostegno al reddito del lavoratore in caso di sospensione dal rapporto di lavoro.

VALORE DELL'ASSEGNO DI CIGS

L'assegno mensile di CIGS corrisponde all'80% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate.

L'importo mensile non può superare un massimale stabilito di anno in anno dall'Inpgi.

Per il 2019, è stato fissato in fissato in 1.193,75 euro lordi mensili (1.124,04 euro al netto dell'aliquota del 5,84% prevista dalla legge 28/2/86 n. 41, art. 26) per i giornalisti che hanno una retribuzione superiore a 2.148,74 euro mensili lordi. Giornata di Cigs € 45,91 lordi (pari a circa € 43,00 netti)

Per coloro che hanno una retribuzione uguale/inferiore a 2.148,74 euro mensili lordi, il massimale mensile cigs è pari a 993,21 euro lordi mensili (935,21 euro al netto dell'aliquota del 5,84% prevista dalla legge 28/2/86 n.41, art. 26). Giornata di Cigs € 38,20 lordi (pari a circa € 36,00 netti).

QUANDO VIENE EROGATA LA CIGS

La CIGS viene autorizzata per decreto dal Ministero del Lavoro, dopo aver accertato le causali di richiesta e il diritto all'ammortizzatore.

La CIGS viene erogata dall'INPGI dopo la pubblicazione del Decreto del Ministero del Lavoro sulla Gazzetta Ufficiale.

Il decreto ministeriale fissa altresì la decorrenza della CIGS che, su richiesta aziendale, può essere retroattiva rispetto la pubblicazione del decreto, nonché la sua durata.

QUANDO POSSONO ESSERE COLLOCATI IN CIGS I GIORNALISTI

L'azienda, esperite le consultazioni di legge con le organizzazioni sindacali, può sospendere il giornalista in CIGS prima dell'emanazione del Decreto ministeriale.

ANTICIPAZIONE DELL'ASSEGNO DI CIGS

Poiché tra il giorno in cui il giornalista è posto in cassa integrazione e l'approvazione del relativo decreto da parte del Ministero del Lavoro possono trascorrere anche alcuni mesi, l'azienda anticiperà il trattamento di integrazione salariale. In caso di oggettivi motivi di impedimento, l'anticipazione sarà effettuata dall'Inpgi, su richiesta della FNSI, prelevando le somme da un Fondo di cui è titolare la FNSI. I colleghi sospesi in CIGS dovranno, in questo caso, chiedere alla propria Associazione di stampa di presentare alla FNSI istanza di

anticipazione collettiva della CIGS.

QUALI LAVORATORI POSSONO BENEFICIARE DELLA CIGS

Tutti i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzia di stampa a diffusione nazionale con rapporto di lavoro dipendente e che abbiano un'anzianità aziendale e una contribuzione previdenziale di almeno tre mesi (*artt. 1, 2, 3, 12, 35, 36, CNLG e che non abbiano altro reddito da lavoro*).

MODALITA' PER OTTENERE IL PAGAMENTO DELLA CIGS

Per richiedere la corresponsione dell'indennità è necessario compilare un modulo reperibile presso gli Uffici di corrispondenza INPGI.

Il giornalista in cassaintegrazione deve confermare mese per mese con dichiarazione scritta inoltrata tramite l'Ufficio di corrispondenza, la continuità dello stato di cassaintegrato.

COME FARE PER COLLABORARE QUANDO SI E' SOSPESI IN CIGS

Se il giornalista ha effettuato collaborazioni saltuarie, deve comunicarlo nella dichiarazione scritta mensile che inoltra tramite il Fiduciario. In questo caso l'INPGI tratterà il valore delle giornate lavorate dall'importo dell'indennità corrisposta.

La sanzione, prevista dalla legge, in caso di mancata comunicazione delle giornate di lavoro effettuato è molto pesante: sospensione immediata dell'erogazione dell'indennità, restituzione di quanto percepito fino al momento in cui sia stato accertato lo svolgimento di attività non dichiarate, cancellazione dei contributi figurativi accreditati durante il periodo.

DURATA DELLA CASSA INTEGRAZIONE

Il ministero del Lavoro adotta i provvedimenti di concessione della CIGS per periodi semestrali consecutivi e, comunque, non superiori, per ciascuna unità produttiva, a 24 mesi nel un quinquennio mobile (co. 4, art. 25-bis D.Lgs. 148/2015), con decorrenza dal 1.01.2018.

Per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di mesi. Nel caso in cui il trattamento richiesto fosse un trattamento di CIGS si dovrà considerare l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione CIGS e, a ritroso, i 5 anni precedenti. Se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza, risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto.

Durante il trattamento di CIGS, l'anzianità di servizio decorre normalmente a tutti gli effetti contrattuali, come ad esempio gli scatti di anzianità.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Durante il periodo di sospensione in CIGS vengono accreditati dall'INPGI i contributi figurativi.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni durante la sospensione in CIGS ovvero per licenziamento alla fine del periodo di cassa integrazione l'azienda deve corrispondere al giornalista oltre le normali competenze di fine rapporto, un'indennità pari all'indennità di mancato preavviso (art. 27 CNLG, 8 mensilità o 9 nel caso in cui il giornalista abbia una anzianità di servizio superiore a 20 anni) e un'ulteriore indennità pari a 4 mensilità (art. 36, legge 5 agosto 1981, n. 416).

Al giornalista spetta altresì la liquidazione dei ratei di tredicesima, dei ratei di indennità redazionale e delle ferie non godute.

CAUSALI DI INTERVENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

La CIGS può essere richiesta per le seguenti causali:

- a) Riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile;
- b) Crisi aziendale, ivi compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile;
- c) Contratto di solidarietà, di durata non superiore a 36 mesi, nel quinquennio mobile (la durata del contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per i primi 24 mesi e per l'intero per i successivi 12 mesi).

Il contratto di solidarietà con il Jobs Act (D.Lgs. 148/2015), da istituto autonomo regolato con L. 863/1984, è divenuto una causale di intervento straordinario di integrazione salariale, con conseguente applicazione della relativa normativa. Il contratto di solidarietà è stipulato tra azienda e parti sindacali, le quali stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Il contratto di solidarietà può essere attuato solo a seguito di accordo tra azienda e parti sindacali e deve essere autorizzato per decreto dal Ministero del Lavoro.

CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE CAUSALI DI CRISI AZIENDALE

(Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 100495 del 23.11.2017, vidimato dalla Corte dei Conti il 20.12.2017)

I criteri per la valutazione dello stato di crisi aziendale, ai fini dell'approvazione delle istanze di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, sono i seguenti:

- 1) Andamento a carattere negativo ovvero involutivo desunto dagli indicatori economico-finanziari di bilancio quali fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa e indebitamento, complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, illustrati da una specifica relazione tecnica recante le motivazioni a supporto della critica situazione economico-finanziaria;

- 2) Decremento delle vendite, contrazione degli investimenti pubblicitari o diminuzione o trasformazione dell'attività produttiva;
- 3) Ridimensionamento dell'organico aziendale o, comunque, la sua stabilità nel biennio precedente e l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive o finanziarie, salvo che l'impresa abbia assunto unità di personale, ovvero intenda effettuare nuove assunzioni nel corso della fruizione della CIGS, per motivi compatibili con la disciplina normativa e le finalità del trattamento di integrazione salariale;
- 4) Presenza di un piano di risanamento, presentato a corredo dell'istanza di CIGS, che definisca gli interventi correttivi intrapresi e da intraprendere per fronteggiare gli squilibri che hanno determinato la dichiarazione di crisi aziendale, con specifico riferimento alle azioni programmate per ciascuna unità aziendale o settore dell'attività dell'impresa;
- 5) Garanzia di continuazione dell'impresa e salvaguardia dei livelli occupazionali, quali finalità del piano di risanamento;
- 6) Sussistenza di un piano di gestione in presenza di esuberi strutturali.

In caso di cessazione totale o parziale dell'attività, anche in costanza di fallimento, l'impresa deve predisporre un piano di gestione del personale. La cessazione parziale può interessare un settore dell'attività stessa ovvero una singola testata appartenente alla medesima ragione sociale.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE CAUSALI DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE IN PRESENZA DI CRISI

I criteri per la valutazione dei programmi di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, ai fini dell'approvazione delle istanze di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, sono i seguenti:

- 1) Predisposizione, nel programma di riorganizzazione aziendale, di interventi specifici, comportanti investimenti coerenti con lo stato di crisi in cui versa l'impresa, utili a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e idonei a gestire le inefficienze e gli squilibri economici e finanziari;
- 2) Individuazione del rapporto tra le sospensioni e gli interventi programmati, con particolare riferimento alle modalità di attuazione e ai tempi di realizzazione;
- 3) Articolazione di un piano delle sospensioni e della gestione delle eventuali eccedenze;
- 4) Indicazione di un piano di recupero occupazionale dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché di iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi;
- 5) Indicazione esplicita delle modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

RISTRUTTURAZIONE O RIORGANIZZAZIONE IN PRESENZA DI CRISI AZIENDALE - PREPENSIONAMENTO

Ai giornalisti professionisti iscritti all'INPGI, dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, con almeno venticinque anni di anzianità contributiva, limitatamente al numero di unità ammesse dal Ministero del lavoro, a seguito di recepimento in sede governativa dell'esito della procedura di consultazione sindacale e, per i soli casi di ristrutturazione o riorganizzazione in presenza di crisi aziendale, è riconosciuta facoltà di optare per l'anticipazione della liquidazione della pensione di vecchiaia, nei cinque anni che precedono il raggiungimento dell'età fissata per il diritto alla pensione di vecchiaia nel regime previdenziale INPGI, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 69/2017, che ha modificato l'art. 37 della L. 416/1981.

Possono esercitare l'opzione per l'anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia i giornalisti che, in possesso dei requisiti previsti, siano stati sospesi ovvero abbiano fruito di una riduzione oraria integrata dalla cassa integrazione guadagni straordinaria, per almeno 3 mesi, anche non continuativi, nell'arco dell'intero periodo autorizzato (art. 9 D.M. 100495 del 23.11.17/20.12.2017).

CONTRIBUTO ORDINARIO E CONTRIBUTO ADDIZIONALE (art. 25 bis D. Lgs. 148/2015)

Per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici sono dovuti il contributo ordinario di cui all'art. 23 del D.Lgs. 148/2015 e il contributo addizionale in misura pari a :

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 12 mesi in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite dei 12 mesi e sino a 24 mesi nel quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite dei 24 mesi nel nel quinquennio mobile.

PREPENSIONAMENTI

(art. 2 D.Lgs. 69/2017 e art. 37, legge 5 agosto 1981, n. 416)

REQUISITI PER ACCEDERE AL PREPENSIONAMENTO (dati indicati dall'Inpgi per il 2019)

Possono accedere al prepensionamento i giornalisti professionisti, dipendenti di aziende editrici di quotidiani, agenzie di stampa nazionali e periodici, che:

- abbiano almeno 62 anni di età;
- abbiano versato almeno 25 anni e 5 mesi di contributi INPGI;
- siano stati collocati in CIGS per esigenze di ristrutturazione o riorganizzazione in presenza di crisi aziendale;
- rientrino nel numero massimo di unità ammesse annualmente con Decreto dal Ministero del Lavoro sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

MODALITÀ DI ACCESSO AL PREPENSIONAMENTO

L'azienda **non può** prepensionare i giornalisti.

I giornalisti posti in Cigs ed in possesso dei sopraelencati requisiti, qualora rientrino nel numero dei casi previsti dai decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, possono esercitare la facoltà di accedere al prepensionamento.

Le dimissioni devono avvenire successivamente ai 3 mesi di necessario collocamento in Cigs, e ai sensi dell'art. 37 L. 416/81, entro 60 giorni dall'emanazione del decreto.

LIQUIDAZIONE DEL PREPENSIONAMENTO

L'INPGI liquida il trattamento di pensione anticipata nel momento in cui si conclude il seguente *iter*:

1. accordo sindacale siglato tra le parti;
2. emanazione ovvero pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto del Ministero del Lavoro di autorizzazione al trattamento relativo alla *tranche* di appartenenza in cui rientra il giornalista interessato;
3. presentazione della domanda di prepensionamento all'INPGI da parte del giornalista interessato;
4. dichiarazione del datore di lavoro da allegare alla domanda da cui risulti, in particolare:
 - l'unità aziendale di appartenenza del giornalista;
 - numero e data di emanazione del decreto ministeriale;
 - data collocamento in cigs;
 - data dimissioni.

Il trattamento di pensione anticipata è erogato dall'INPGI.

LO SCIVOLO CONTRIBUTIVO PER UOMINI E DONNE

Il giornalista che opta per il prepensionamento ha diritto allo scivolo contributivo ossia all'accREDITAMENTO da parte dell'INPGI di contributi previdenziali figurativi per un periodo massimo di 5 anni e fino al raggiungimento dei 30 anni di anzianità contributiva.

Qualora il giornalista, sia uomo che donna, abbia superato i 62 anni di età, lo scivolo contributivo non potrà comunque essere superiore alla differenza tra il limite di 67 anni (requisito pensione di vecchiaia) e l'età anagrafica raggiunta dal richiedente.

CUMULO PENSIONE – ALTRI REDDITI DA LAVORO

Il trattamento di pensione anticipata liquidato ai sensi dell'art. 37 della L. 416/1981 e ss.mm.ii. è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo, secondo quanto stabilito dall'art. 15 del Regolamento INPGI.

La quota di reddito eccedente il suddetto limite è incumulabile fino a concorrenza del 50% del trattamento pensionistico.

Al compimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, il trattamento di pensione anticipata diventa interamente cumulabile con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo.

PENSIONE DI ANZIANITA'

Ai sensi dell'art. 33 del CNLG, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto i seguenti requisiti per la pensione di vecchiaia (requisiti in vigore dall'approvazione della riforma previdenziale Inpgi da parte dei Ministeri Vigilanti del 20.02.2017):

- 20 anni di contribuzione
- 67 anni di età per uomini e donne

Quanto invece alla pensione di anzianità, sempre a seguito dell'approvazione della riforma previdenziale dell'Inpgi del 20.02.2017, i nuovi requisiti richiesti sono almeno 62 anni di età anagrafica e una anzianità contributiva Inpgi di 40 anni e 5 mesi.

CRISI AZIENDALI

PRESENTAZIONE DEL PIANO

L'azienda deve:

1. Predisporre un piano finalizzato al risanamento economico dell'impresa
2. Presentarlo al comitato di redazione
3. Trasmetterlo tramite la FIEG alla FNSI
4. Avviare con le organizzazioni sindacali la consultazione congiunta tra le parti in sede sindacale.
5. Proseguire la consultazione presso una sede istituzionale (Assessorato al lavoro della regione ove ha sede l'azienda ovvero Ministero del Lavoro se l'azienda ha sedi in più regioni) per ratificare l'eventuale accordo raggiunto in sede sindacale o proseguire il confronto per tentare di raggiungere un'intesa.

CONTENUTI DEL PIANO

1. Deve illustrare in maniera dettagliata le cause che hanno determinato la crisi aziendale nonché la portata della crisi stessa con particolare riferimento all'andamento economico dell'azienda in base ai dati di bilancio approvati;
2. Deve specificare quali interventi l'azienda intende mettere in atto per superare la crisi, la durata di tali interventi e gli effetti occupazionali;
3. Deve contenere tutti gli elementi necessari per esaminare il nuovo modello organizzativo redazionale conseguente alla riduzione degli organici giornalistici;
4. Deve specificare il numero degli esuberanti nonché gli interventi che intende adottare per gestire tali esuberanti.

GESTIONE DEGLI ESUBERANTI

In rapporto alle eccedenze occupazionali le parti sindacali, l'azienda e il direttore verificheranno congiuntamente e nell'ordine:

1. La possibilità, in applicazione dell'art. 33 del CCNLG, di risoluzione del rapporto di lavoro (riconosciuta la crisi) dei giornalisti che abbiano conseguito complessivamente un'anzianità contributiva di 40 anni e 5 mesi e di età 62 anni;
2. La possibilità di attivazione dei prepensionamenti ai sensi dell'art 37 della legge 416/1981. Sulla base delle eccedenze i giornalisti che risultino in possesso dei requisiti per il predetto prepensionamento saranno collocati in CIGS;
3. La possibilità di mobilità nell'ambito di altre testate pubblicate dalla stessa azienda.

CONSULTAZIONI SINDACALI

Il confronto sindacale si svolge in sede nazionale con la presenza dei CdR, dei rappresentanti dell'azienda, delle associazioni di stampa competenti per territorio, della FNSI e della FIEG.

Questa fase di norma si deve concludere entro 25 giorni dalla ricezione da parte della FNSI del documento aziendale.

E' una scadenza non perentoria quindi le parti possono concordare, se ne ravvisano l'esigenza, di proseguire il confronto oltre i 25 giorni.

Se durante la fase di consultazione sindacale si raggiunge un'intesa, l'accordo deve necessariamente, a norma di legge, essere ratificato presso l'assessorato al lavoro della regione di competenza ovvero la direzione generale tutela e condizione del lavoro del Ministero del lavoro.

In caso di mancata intesa durante la fase sindacale l'esame del programma aziendale prosegue comunque nella sede istituzionale alla presenza di funzionari o della Regione o del Ministero del Lavoro e si deve esaurire entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti).

Solo a conclusione dell'esame congiunto nella sede istituzionale l'azienda può sospendere i lavoratori in CIGS anche se non è stata raggiunta un'intesa.

La responsabilità della collocazione in CIGS dei giornalisti prima dell'emanazione del decreto, che ricordiamo può essere con effetto retroattivo, grava sull'azienda che, in caso di mancata autorizzazione ministeriale potrebbe essere chiamata a risarcire il danno subito dai lavoratori sospesi in cassa.

Riteniamo comunque utile suggerire ai giornalisti che intendono dimettersi dall'azienda prima del decreto di autorizzazione per accedere volontariamente al prepensionamento di cui all'art. 2 D.Lgs. 69/2017 e art. 37 L.416/81 di richiedere all'azienda un impegno scritto a considerare nulle le loro dimissioni e a reintegrarli al lavoro in caso di mancata concessione di autorizzazione ministeriale.

SCelta DEI LAVORATORI DA SOSPENDERE IN CIGS

L'azienda di norma dovrebbe fare ruotare i lavoratori sospesi in CIGS per far sì che la minor retribuzione dell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni.

Nel caso in cui per ragioni tecnico organizzative l'azienda non intenda procedere alla rotazione dei lavoratori deve indicarne i motivi nel piano aziendale.

È di competenza del direttore, tenute presenti le esigenze aziendali e sentite le osservazioni del comitato di redazione, procedere alla composizione del nuovo organico individuando i giornalisti per i quali l'azienda richiederà l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni (CIGS). Il direttore comunicherà i criteri in base ai quali ha proceduto alla suddetta individuazione.

In assenza di accordo sulla rotazione dei lavoratori è il Ministero del Lavoro che decide se stabilire criteri di rotazione.

AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LE IMPRESE NON RIENTRANTI NEL REGIME DI CIGS (D.LGS. 148/2015E CIRCOLARE INPS N. 176/2016)

SOSTEGNO AL REDDITO PER LAVORATORI DI AZIENDE CHE NON BENEFICIANO DELLA CIGS

Il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), introdotto con D.Lgs. 148/2015, costituisce uno strumento di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Il FIS non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'INPS e gode di gestione finanziaria e patrimoniale autonoma.

Il Fondo comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

Le prestazioni del FIS spettano:

- **ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Per accedere al FIS è necessario che i lavoratori abbiano *un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro*.

Il FIS eroga:

1) **l'assegno di solidarietà**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti; l'assegno di solidarietà è garantito ai lavoratori di datori di lavoro che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'articolo 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

2) **l'assegno ordinario**, in aggiunta all'assegno di solidarietà, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti; agli assegni ordinari possono accedere tutti i lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria, con le eccezioni sopra richiamate e, dunque, per cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro. L'integrazione salariale deve essere concessa per il tempo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta.

DURATA

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. L'assegno ordinario può essere concesso fino a un periodo massimo di 6 mesi in un biennio mobile.

MISURA

La misura della prestazione per le ore di lavoro non prestate è calcolata in modo equivalente a quanto previsto per la CIGS.

Pertanto l'importo dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario è pari all' 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

TETTO AZIENDALE

Il Fis ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Le prestazioni del Fis sono determinate, per ciascun datore di lavoro, in misura non superiore a 7 volte (per il 2019) l'ammontare dei contributi ordinari dovuto dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (cd. *Tetto aziendale*). Dal 2022, finita la fase sperimentale del FIS con cui dalla costituzione del fondo (2016) sono stati previsti tetti più alti, il limite del tetto aziendale sarà pari a 4 volte l'ammontare della contribuzione dovuta.

DISOCCUPAZIONE

(Fonte Inpgi)

QUANDO SI HA DIRITTO

Il giornalista disoccupato ha diritto al trattamento di disoccupazione quando si verifica la cessazione involontaria del rapporto di lavoro dipendente per:

- Licenziamento
- cessazione contratti a termine
- dimissioni per giusta causa
- dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità (sentenza Corte Costituzionale n. 269/2002);
- risoluzioni consensuali intervenute nell'ambito di una procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 7 della legge 604/66 così come modificato dall'art. 1 comma 40 legge 92/2012);

E quando:

1. abbia almeno 12 contributi mensili, per l'assicurazione contro la disoccupazione, accreditati (versati o dovuti) nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro;
2. risulti iscritto all'Istituto da almeno un biennio rispetto la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto all'indennità si consegue anche nel caso in cui sia stata prestata attività lavorativa nel biennio precedente lo stato di disoccupazione, con almeno tre mensilità di contribuzione accreditata, **fermo restando il requisito del biennio di iscrizione all'Istituto**. In questa seconda ipotesi si parla di ammissione al trattamento con requisito ridotto.

Il requisito del biennio di iscrizione non si applica nei casi di rapporto di lavoro iniziato anteriormente al 24 aprile 2007.

AMMONTARE DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Per i rapporti di lavoro cessati a decorrere dal 21.02.2017, l'indennità mensile è pari al 60% della retribuzione media degli ultimi dodici mesi lavorati entro il limite del massimale dell'indennità di disoccupazione. Tale limite è pari al 60% della retribuzione del redattore ordinario.

A decorrere dal 181° giorno, l'indennità giornaliera di disoccupazione è progressivamente ridotta del 5% ogni 30 giorni, fino ad una riduzione massima del 50%, come riportato nella tabella sottostante:

Dal	Al	% di riduzione dell'indennità giornaliera
1° giorno	180° giorno	----
181° giorno	210° giorno	5 %
211° giorno	240° giorno	10%
241° giorno	270° giorno	15%
271° giorno	300° giorno	20%

Dal	Al	% di riduzione dell'indennità giornaliera
301° giorno	330° giorno	25%
331° giorno	360° giorno	30%
361° giorno	390° giorno	35%
391° giorno	420° giorno	40%
421° giorno	450° giorno	45%
451° giorno	720° giorno	50%

Anno 2019: importo massimo di disoccupazione:

€ 56,30 giornaliero

€ 1.745,30 mensile (netto € 1.400,00 circa)

L'INPGI, operando come sostituto d'imposta, tratterà ogni mese sull'indennità, la relativa percentuale IRPEF.

SUSSIDIO STRAORDINARIO DI DISOCCUPAZIONE

Una volta esaurito il diritto al trattamento di disoccupazione, l'INPGI, nel caso perduri lo stato di inoccupazione, prevede un sussidio straordinario per la durata massima di 360 gg..

La misura di tale sussidio straordinario è pari, per i primi tre mesi, all'importo dell'indennità ordinaria di disoccupazione. Si parla in questo caso di trattamento intero.

Per i restanti 9 mesi l'importo dell'indennizzo è ridotto del 30%. In questa seconda ipotesi si parla di trattamento ridotto.

Il sussidio straordinario di disoccupazione NON viene concesso:

- ai giornalisti che alla cessazione del rapporto di lavoro, abbiano conseguito somme - a qualsiasi titolo corrisposte - aggiuntive al trattamento di fine rapporto previste dalla legge e dal CNLG, anche se collegate a rivendicazioni riguardanti il pregresso rapporto di lavoro;
- nei casi di cessazione del trattamento di disoccupazione con requisito ridotto.

Durante tutto il periodo di godimento del sussidio straordinario di disoccupazione, non vengono accreditati i contributi figurativi.

SOSPENSIONE E CESSAZIONE DELLA CORRESPONSIONE

In caso di rioccupazione per un periodo non superiore a 6 mesi, il trattamento di disoccupazione viene sospeso, per riprendere successivamente fino allo scadere del periodo massimo indennizzabile cui il giornalista aveva diritto.

In caso di rioccupazione superiore a sei mesi, il trattamento viene a cessare, e il giornalista potrà presentare una nuova domanda a condizione che ricorrano i requisiti.

CHE FARE PER OTTENERE L'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

A decorrere dal 6 maggio 2019, tutti i giornalisti interessati al trattamento di disoccupazione, dovranno utilizzare la nuova modalità on line, accedendo al sito nell'apposita area riservata <https://istanzeonline.inpgi.it>, attraverso le proprie credenziali (codice iscritto e password). Il sito sarà attivo tutti i giorni (sabati e domeniche compresi) dalle 08:00 alle 20:00. Per maggior informazioni, relative all'utilizzo del nuovo sito, accedere al seguente [link](#).

Alla domanda dovrà essere allegata la seguente documentazione:

1. Modello DIS 2 - certificazione del datore di lavoro attestante l'ammontare della retribuzione spettante negli ultimi dodici mesi del rapporto di lavoro, OPPURE documentazione attestante la risoluzione del rapporto di lavoro più ultime buste paga.
2. Modello detrazione d'imposta
3. Modello per comunicare le coordinate bancarie
4. Modello Bonus Renzi.
5. Copia dei relativi contratti nel caso in cui il giornalista abbia avuto più contratti di lavoro nel biennio precedente la data di risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Modello DIS 3 ON-LINE mensile attestante la continuità dello stato di disoccupazione.

TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda (mod. DIS 1) deve essere presentata entro 60 giorni dalla data di inizio dello stato di disoccupazione ovvero dalla data di scadenza del mancato preavviso. La presentazione della domanda entro tale termine determina il diritto alla corresponsione dell'indennità a partire dalla data di inizio dello stato di disoccupazione.

Pertanto anche in caso di mancanza della dichiarazione dell'azienda o di altra comunicazione (mod. DIS 2) il giornalista deve presentare entro i 60 gg. di cui sopra, la domanda di disoccupazione (mod. DIS 1) per non subire penalizzazioni.

Che cosa succede in caso di ritardo

Se la domanda viene presentata oltre il 60° giorno, l'indennità decorre dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, fino allo scadere del periodo massimo indennizzabile a cui il giornalista ha diritto. In sostanza, il periodo compreso tra il primo giorno di disoccupazione e la data della domanda, andrà perduto.

CUMULO LAVORO INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Le regole sul cumulo valgono sia in riferimento alla indennità di disoccupazione che al sussidio straordinario di disoccupazione.

Il 50% del reddito da lavoro dipendente secondario, preesistente allo stato di disoccupazione, sarà cumulabile e compatibile con l'indennità di disoccupazione e con eventuali redditi giornalistici da lavoro autonomo, fino al limite di un terzo dell'indennità stessa.

Se il reddito da lavoro dipendente, anche eventualmente aggiunto a reddito da lavoro autonomo, dovesse superare tale tetto, l'Istituto provvederà a trattenere dall'indennità di disoccupazione l'intero ammontare della somma eccedente.

Il reddito da lavoro autonomo sarà cumulabile al 50% con l'indennità di disoccupazione, fino al limite pari ad un terzo della indennità stessa. Di conseguenza, se il reddito da lavoro autonomo

dovesse superare tale tetto verrà trattenuto dall'indennità di disoccupazione l'intero ammontare della somma eccedente.

Nelle tabelle che seguono sono contenuti alcuni esempi di cumulo.

Esempi di cumulo con l'indennità di disoccupazione

- luglio: mese di 31 giorni
 - indennità di disoccupazione: **euro 1.745,30**
 Rappresenta l'importo massimo erogabile, che è dato dall'importo giornaliero di disoccupazione **euro 56,30** moltiplicato per il numero dei giorni del mese
 - un terzo dell'indennità di disoccupazione : **euro 581,77**

Il 50% del reddito da lavoro autonomo e' inferiore ad un terzo dell'indennita' euro 581,77							
reddito	da	lavoro	autonomo	=	euro	619,74	
euro	619,74	:	2	=	euro	309,87	
(50% del reddito da lavoro autonomo non cumulabile)							
Poichè il 50% del reddito da lavoro autonomo non supera un terzo dell'indennità di disoccupazione, dall'indennità erogabile viene sottratto soltanto il 50% non cumulabile.							
indennità	di	disoccupazione			erogabile:		
euro	1.745,30	-	euro	309,87	=	euro 1.435,43	

Il 50% del reddito da lavoro autonomo e' superiore ad un terzo dell'indennita' euro 581,77							
reddito	da	lavoro	autonomo	=	euro	1.200,00	
euro	1.200,00	:	2	=	euro	600,00	
(50% del reddito da lavoro autonomo)							
euro	1.745,30	-	euro	600,00	=	euro 1.145,30	
(indennità di disoccupazione - 50% del reddito da lavoro autonomo non cumulabile)							
Poichè il 50% del reddito da lavoro autonomo cumulabile euro 600,00 è superiore ad un terzo dell'indennità di disoccupazione euro 581,77 dall'indennità andrà sottratta anche quella parte eccedente il limite di un terzo:							
euro	1.145,30	-	(euro	600,00	-	euro	581,77)
				=	euro	1.127,07	
RIEPILOGANDO							
l'indennità	di	disoccupazione erogabile			è	data	da:
euro	1.745,30	⁽¹⁾	-	euro	600,00	⁽²⁾	-
				euro	18,23	⁽³⁾	=
euro 1.127,07							
(1) indennità massima erogabile nel mese di luglio;							
(2) 50% del reddito da lavoro autonomo non cumulabile;							
(3) parte del 50% del reddito da lavoro autonomo eccedente il tetto di un terzo dell'indennità.							