

---

# Settore editoriale: le nuove misure per il contrasto alle crisi d'impresa

---

di [Antonella Madia](#)

**Publicato il 20 Gennaio 2018**

dal 2018 sono attive nuove misure di sostegno alle crisi d'impresa nel settore editoriale: in particolare diventeranno a breve operativi nuovi ammortizzatori

L'introduzione dei D.Lgs. nn. 69/2017 e 70/2017 ha comportato numerosi cambiamenti per il settore editoriale: tra questi, anche le nuove regole in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, per cui ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 69/2017, a partire dal prossimo 1° gennaio le imprese di tale settore dovranno attenersi a quanto previsto dall'art. 25-bis del D.Lgs. n. 148/2015 (introdotto proprio dal comma 1, art. 1, D.Lgs. n. 69/2017).

## Riforma nel settore editoriale

L'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 69/2017 ha previsto l'introduzione dell'articolo 25-bis nel D.Lgs. n. 148/2015: in particolare, tale ultimo Decreto Legislativo tratta proprio di riordino della **normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**, in attuazione della Legge Delega n. 183/2014, e l'introduzione dell'art. 25-bis fornisce integrazioni sul tema, proprio **in relazione al settore editoriale**. Ciò deriva da quanto previsto all'interno dei D.Lgs. nn. 69/2017 e 70/2017, in tema di accesso ai trattamenti pensionistici di vecchiaia anticipata dei giornalisti, riconoscimento dello stato di crisi delle imprese editrici, nonché in materia di contributi diretti alle imprese editrici di quotidiani e periodici.

L'obiettivo di tale riforma è stato quello di assicurare un supporto pubblico necessario con riferimento alle imprese del settore editoriale, le quali in caso di ristretta estensione nel territorio, hanno più possibilità di essere esposte alla crisi del mercato editoriale.

## **Ammortizzatori per il settore editoriale presto operativi**

È importante trattare tale argomento in quanto ai sensi del secondo comma dell'art. 1, del D.Lgs. n. 69/2017, **le disposizioni di cui all'articolo 25-bis del D.Lgs. n. 148/2015, si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti dal 1° gennaio 2018**, rendendo effettivamente operativa la riforma degli ammortizzatori sociali nel settore dell'editoria, e prevedendo alcune peculiarità. Si premette innanzitutto che il D.Lgs. n. 69/2017 – tra le altre cose – fa riferimento anche alla liquidazione della pensione di vecchiaia nei confronti dei giornalisti interessati dai piani di cui all'articolo 1, commi da 226 a 232, della L. n. 232/2016, prevedendo la sussistenza di tali requisiti:

1. anzianità contributiva pari ad almeno 25 anni interamente accreditati presso l'INPGI;
2. un'età anagrafica pari negli anni 2017 e 2018 ad almeno 58 anni nel caso di donne e almeno 60 anni nel caso di uomini.

Ma non è tutto, in quanto con specifico riferimento alla **gestione delle situazioni di crisi**, l'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 69/2017, va a integrare il D.Lgs. n. 148/2015 – in materia di ammortizzatori sociali – inserendo delle norme particolari per le imprese del settore di editoriale, per cui sono **destinatari del trattamento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero di dipendenti occupati** dal medesimo datore di lavoro:

- i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale (ex art. 27, comma 2, L. 5 agosto 1981, n. 416), nonché i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e delle agenzie di stampa a diffusione nazionale (ex art. 27, comma 2, L. 5 agosto 1981, n. 416), ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

È opportuno segnalare che per l'accesso all'integrazione **sarà necessario che il lavoratore possieda almeno 90 giorni di anzianità** presso l'unità produttiva interessata.

## **Integrazione salariale straordinaria**

Tale intervento straordinario di integrazione salariale potrà essere richiesto quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

1. **riorganizzazione aziendale** in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;
2. **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 (piuttosto che i 12 mesi previsti ordinariamente per le altre imprese);
3. **contratti di solidarietà difensivi** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 148/2015.

## Rispetto del quinquennio mobile

Varrà comunque quanto previsto in materia di **quinquennio mobile**, per cui la durata del trattamento straordinario di integrazione salariale non potrà superare la durata massima complessiva di 24 mesi anche continuativi, nell'arco temporale citato: si ricorda infatti che di recente sulla definizione di quinquennio mobile è intervenuto anche il Ministero del Lavoro (con Circolare MLPS n. 17/2017), chiarendo che tale si intende un lasso temporale pari a 5 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, il quale – cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta – non deve superare il limite massimo complessivo di 24 mesi; resta da chiarire che qualora si abbia fruito di un contratto di solidarietà nei primi 24 mesi, ai sensi dell'art 22, comma 5, sarà possibile autorizzare solamente un periodo pari alla metà per la parte eccedente i 24 mesi.

## La liquidazione

Il pagamento del trattamento straordinario di integrazione salariale dovrà essere effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. Nel caso in cui l'azienda versi in particolari condizioni di mancanza di liquidità, definite dalla legge come “*serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa*” sarà possibile richiedere un'autorizzazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

al fine di garantire il pagamento del trattamento di integrazione salariale direttamente da parte dell'INPS (comprensivo di ANF, ove spettante), fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

## Nuove regole dal 1° gennaio 2018

Si ribadisce infine che l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 69/2017, prevede che le **disposizioni di cui all'articolo 25-bis del D.Lgs. n. 148/2015, si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti dal 1° gennaio 2018**, e che ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui al comma 4 del medesimo articolo 25-bis (per cui per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile) i trattamenti richiesti prima del 1° gennaio 2018 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

20 gennaio 2018

Antonella Madia

Leggi anche

<https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2017/11/crisi-liquidita-pagamento-imposte.html>