

# FAQ FNSI

## AGGIORNAMENTO DEL 30 OTTOBRE 2020

*#coronavirus #giornalisti #lavoro #novità  
#curaitalia #fasedue #riaperture#decretorilancio  
#decretoagosto#decretorilanciodue  
#riaperturascuole#fasetre#decretoristori*

Si riportano di seguito le domande che, con maggior frequenza, vengono rivolte alla Federazione Nazionale della Stampa Italiana a cui seguono sintetiche risposte basate sulla vigente disciplina e prassi operativa di riferimento, in materia di emergenza epidemiologica da COVID-19.

\*\*\*

### **1. Come si applica ai giornalisti il “Congedo COVID-19” indennizzato al 50%, per chiusura scuole?**

L’art. 23 del Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020) ha previsto che, 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 (**poi portati a 30**, vedere box alla fine della presente FAQ). Tale congedo viene 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 (per accedere alla prestazione [clicca qui](#)) mentre la contribuzione figurativa viene accreditata dall’INPGI, su richiesta del singolo giornalista.

**Per i giornalisti autonomi, iscritti alla Gestione Separata dell’INPGI, dal prossimo 1° settembre sarà possibile presentare la domanda per il riconoscimento del Congedo parentale COVID-19. Come chiarito dall’Inpgi infatti, con la nota pervenuta il 23 luglio scorso (operativa con la sua pubblicazione sulla GU del 13/08/2020), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato l’approvazione, da parte dei Ministeri vigilanti, delle delibere n. 11 e 12, adottate dal Comitato Amministratore della Gestione Separata dell’INPGI lo scorso 29 aprile con le quali – in considerazione dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado – è stato istituito un congedo parentale straordinario, per i giornalisti iscritti in via esclusiva – quali liberi professionisti o titolari di collaborazione coordinata e continuativa – alla Gestione Separata dell’INPGI. Il**

**beneficio, è riservato agli iscritti di cui sopra, con figli di età non superiore a 12 anni, ovvero anche di età superiore, se disabili. Per maggiori dettagli, consultare il seguente [link](#) .**

L'INPS ha poi chiarito, con il [messaggio 1621/2020 del 15/04/2020](#), che il "Congedo COVID-19" è compatibile con il bonus di 600 euro per i lavoratori autonomi sia da parte del genitore richiedente che da parte dell'altro genitore presente nel nucleo familiare. Inoltre il medesimo congedo risulta cumulabile, anche, coi giorni di permesso in più previsti in caso di Legge 104/92 (di cui al successivo punto 6), mentre risulta incompatibile col bonus baby-sitting. Per i giornalisti autonomi iscritti alla GS INPGI, si rimanda a quanto disciplinato in tal senso dall'INPGI stesso.

**Il Decreto Rilancio D.L.34/2020 - convertito in L. n. 77 del 17 luglio 2020 ed entrata in vigore il 19 luglio 2020 - ha rifinanziato la norma, raddoppiando i giorni di "Congedo COVID-19" da 15 a 30 e precisando che gli stessi possono essere fruiti dal 5 marzo ma entro il 31 agosto 2020.**

## **2. Se un giornalista è già in "congedo parentale", che succede?**

L'art. 23 del D.L. Cura Italia consente - anche ai 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 - 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. Per saperne di più sui congedi parentali [clicca qui](#). Si ricorda che l'indennità per i congedi parentali viene erogata dall'INPS, mentre l'INPGI provvede all'accredito della contribuzione figurativa.

**Tale norma (Art. 23, comma 2, D.L. 18/2020) non è stata modificata né dalla L. 27/2020 di conversione del Decreto Crescita né dalla L. 77/20 di conversione del Decreto Rilancio, pertanto - nel silenzio delle nuove norme - si ritiene che continui a rimanere in vigore, fino al 31 agosto, ovvero fino al termine per fruire dei (30) giorni di "Congedo COVID-19".**

## **3. Durante la chiusura delle scuole posso restare a casa, per seguire i miei figli, oltre i 30 giorni coperti dal congedo speciale al 50%?**

Oltre al congedo speciale di cui sopra, l'art. 23 del D.L. Cura Italia ha previsto per i dipendenti del settore privato, quindi anche per i giornalisti con figli **minori di 16 anni** (come previsto nel D.L. Rilancio, vedi box seguente), 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 (Art. 23, comma 6, D.L. 18/2020) – che non è stata modificata dalla L. 27/2020 di conversione del Decreto Crescita – è stata migliorata col Decreto Rilancio (Art. 72, comma 1, lettera B), che ha ampliato la platea dei destinatari eliminando il riferimento ai figli di età compresa tra 12 e 16, limitandosi a prevedere solo il limite di 16 anni. Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).**

#### 4. I giornalisti hanno diritto al bonus Baby-sitting?

Sempre l'art. 23 del D.L. 18/2020 prevede, 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 (portato a 1.200 euro dal D.L. Rilancio, vedi box seguente) e da erogare tramite il c.d. "libretto famiglia". Per sapere come richiederlo [clicca qui](#).

L'art. 23 del D.L. 18/2020 prevede 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 con la propria Circolare n. 44/2020 (vedi qui)**.

Si raccomanda, di presentare tempestivamente domanda per usufruire della prestazione "bonus baby-sitting" poiché lo stesso verrà erogato dall'INPS sino ad esaurimento dello stanziamento disponibile e, quindi, le domande pervenute dopo il superamento di detto limite saranno accettate dall'INPS con riserva ed eventualmente erogate in caso di rifinanziamenti da parte dello Stato. La domanda per richiedere il bonus Baby-sitting può essere presentata a [questo link](#).

**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 che:**

1. **il bonus baby-sitting può essere più di uno, la norma parla infatti di "uno o più bonus";**
2. **l'ammontare massimo dei bonus raddoppia, passando da 600 a 1.200 euro;**
3. **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). Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).**

**L'art. 21 del DL 104/2020, detto "Rilancio due" – entrato in vigore il 15 agosto 2020 – ha rifinanziato il fondo di dotazione per tale *bonus*, che viene aumentato di 169 milioni, salendo da 67,6 a 236,6 milioni di euro.**

#### 5. Quali novità ci sono per i giornalisti che hanno già il riconoscimento della 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 vengono incrementati di ulteriori 12 giorni complessivi (che si aggiungono quindi ai 3 già previsti), per i mesi di marzo e aprile 2020. Pertanto, nel suddetto bimestre si avevano complessivamente 18 giorni (3+3+12). La relativa indennità veniva corrisposta dall'INPS - anche ai giornalisti - mentre l'INPGI provvede alla relativa contribuzione figurativa. Per le istruzioni – relative all'incremento dei giorni di permesso di legge 104/92 - consulta la circolare INPS 45/2020 [a questo link](#). Si evidenzia l'importanza della circolare che chiarisce la portata effettiva della nuova norma. La circolare, infatti, fa esplicito riferimento sia al comma 3 che al comma 6 dell'art. 33 della L.

104/2020, mentre il Decreto conteneva solo il riferimento al comma 3 dell'art. 33. Ciò significa che i giorni in più - che potevano essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese - sono riconosciuti sia ai genitori di persone a cui sia stato riconosciuto un handicap grave (Art. 33, comma 3) ma anche ai lavoratori con disabilità grave riconosciuta (Art. 33, comma 6). Sempre la circolare precisa, anche, che le giornate di permesso possono essere frazionate per una fruizione oraria dei permessi, in base ai criteri di frazionamento in essa indicati.

L'INPS ha chiarito, con il messaggio 1621/2020 del 15/04/2020, che: ove il lavoratore/genitore si trovi in CIG/FIS (vede successivi punti 28 e ss.) 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 alla precedente FAQ 2.

**Il Decreto Rilancio (Art. 73D.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. Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).**

## **6. Cosa succede se il giornalista viene posto in quarantena o in permanenza domiciliare con sorveglianza attiva?**

L'art. 26 del D.L. Cura Italia affermava che, anche nel settore privato, il periodo trascorso in **quarantena** con sorveglianza attiva o in **permanenza domiciliare** fiduciaria con sorveglianza attiva è **equiparato alla malattia**, per quanto riguarda il trattamento economico previsto. Inoltre, lo stesso periodo **non si conteggia ai fini del periodo di comporta**, ovvero per quel 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. In questi casi il **medico curante redige il certificato di malattia**, indicando gli estremi del provvedimento dell'autorità sanitaria che ha dato origine alla quarantena o alla permanenza domiciliare fiduciaria, ma sono validi anche i certificati di malattia trasmessi, prima del 17/03/2020, privi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

**Il "Decreto Riaperture" (D.L. n. 33/2020) - in vigore dalla data della sua pubblicazione sulla GU n. 125 del 16 maggio 2020 - introduce ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, che si applicano all'intero territorio nazionale dal 18 maggio al 31 luglio 2020. Il Decreto ha previsto il divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora alle persone sottoposte alla misura della **quarantena** per provvedimento dell'autorità sanitaria in quanto risultate positive al virus COVID-19, fino all'accertamento della guarigione. La quarantena precauzionale è inoltre applicata, con provvedimento dell'autorità sanitaria, ai soggetti che hanno avuto **contatti stretti** con casi confermati di soggetti positivi al virus COVID-19.**

L'INPS, con il [Messaggio n. 3653 del 09/10/2020](#) fornisce indicazioni operative e chiarimenti per i lavoratori che hanno diritto alla tutela previdenziale della malattia che - per analogia - possono essere estese anche ai giornalisti che invece - per contratto - hanno una diversa gestione dell'indennità per malattia. Nell'attuale contesto emergenziale si sono attivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, come lo smart working. In questo ambito, **relativamente alla quarantena e alla sorveglianza**

**precauzionale**, l'Istituto precisa che **non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile continui a svolgere**, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, **l'attività lavorativa in modalità smart working presso il proprio domicilio**. In questa circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la relativa retribuzione.

**In caso di malattia conclamata, invece, il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.**

Nel messaggio, inoltre, vengono chiariti gli aspetti relativi alla quarantena per ordinanza amministrativa, alla quarantena all'estero e alla quarantena/sorveglianza precauzionale nei casi in cui il lavoratore sia destinatario di un trattamento di CIGO, CIGS, in CIGD o di assegno ordinario

## **7. Chi rilascia il certificato medico se il giornalista si ammala di COVID-19?**

A norma dell'art. 26, comma 6 del D.L. Cura Italia, qualora il giornalista si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato - fatte salve le prerogative riconosciute dalla legge alle AA.SS.LL. - sarà redatto dal **medico curante**, nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'Operatore di sanità pubblica.

## **8. Che tutele hanno i giornalisti affetti da disabilità grave, immunodepressi o malati oncologici?**

L'Art. 26 del D.L. Cura Italia ha stabilito che fino al 30 aprile, termine poi spostato al **31 luglio 2020** (dal D.L. Rilancio, vedi box seguente), 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;
- in possesso di apposita certificazione medico legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione;
- in possesso di apposita certificazione medico legali attestante patologie oncologiche o lo svolgimento di relative terapie salvavita.

Il Decreto Rilancio (Art. 74D.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. Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).

**Sino al 15 ottobre 2020, per i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante la condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità**

o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori con disabilità grave o con familiari conviventi con disabilità grave, oppure immunodepressi o con familiari conviventi immunodepressi possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, purchè l'attività lavorativa sia compatibile con la prestazione agile. Rimane inoltre valida fino al 31 dicembre 2020, la disposizione dell'art. 39, comma 2 del decreto Cura Italia, che riconosce, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, la priorità nell'accoglimento delle domande di svolgimento delle prestazioni in modalità agile

## 9. Come funziona l'indennità di 600 euro per i giornalisti freelance che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività a causa dal coronavirus?

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**. 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 (ex 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 giornalisti autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività. Tale previsione normativa è stata attuata tramite il Decreto interministeriale del 28/03/2020 che ha **previsto un'apposita indennità, che - per il mese di marzo 2020 - è stata di 600 euro netti (che non concorrono alla formazione del reddito), 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, 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;
- 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.

Tale indennità non è cumulabile né con gli altri benefici (di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 96) del D.L. 18/2020, né con il reddito di cittadinanza.

Il decreto specificava anche che – ai fini dell'indennità – si intende:

- per **cessazione** dell'attività: la chiusura della partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020;
- per **riduzione o sospensione** dell'attività lavorativa: una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019.

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 oltre 9.000 indennità a fronte di circa 10.700

richieste pervenute, in base all'ordine cronologico di arrivo delle domande. La domanda andava presentata secondo lo schema predisposto dall'INPGI autocertificando la titolarità dei requisiti richiesti, indicando le coordinate bancarie o postali per l'accredito, allegando il codice fiscale e copia di un documento d'identità valido.

Il Decreto Rilancio (all'Art. 78 D.L.34/2020) ha rifinanziato la norma (Art. 44 del D.L. 18/2020) confermando, anche per i mesi di aprile e maggio 2020, l'indennità di 600 euro (netti e che non concorrono alla formazione del reddito) riconosciuta per il mese di marzo 2020 ai professionisti che hanno subito la cessazione, riduzione o sospensione dell'attività professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Come avvenuto per l'erogazione di marzo, anche in questo caso, per l'indennità a sostegno del reddito dei professionisti iscritti alle Casse privatizzate è stato necessario attendere l'apposito [Decreto interministeriale Min. Lavoro e Min. Economia](#) che ha dato attuazione alla prestazione di 600 euro per giornalisti iscritti all'Inpgi 2, relativamente ai mesi di aprile e maggio, precisando inoltre le seguenti novità:

1. per il mese di aprile 2020, l'erogazione dei 600 euro netti avviene in via automatica in favore di tutti i giornalisti che hanno già usufruito dell'indennità erogata nel mese di marzo 2020. Pertanto, i 9.074 precedenti beneficiari, non dovranno effettuare alcun adempimento e riceveranno la nuova indennità tramite accredito sulle coordinate bancarie precedentemente comunicate.
2. Possono richiedere l'indennità di 600 euro anche coloro che si sono iscritti alla Gestione Separata nel 2019 o nel 2020 ma entro il 23 febbraio, purché in possesso dei requisiti personali e reddituali richiesti.
3. Il Decreto Interministeriale ha ulteriormente allargato la platea dei potenziali beneficiari, includendo anche i giornalisti che – in possesso degli altri requisiti previsti – hanno in corso un rapporto di lavoro subordinato, purché a tempo determinato, oppure siano titolari di un trattamento di pensione non diretta (vale a dire, i superstiti con pensione indiretta o di reversibilità). In questo modo potrà ricevere i 600 euro, per il mese di aprile, anche a una parte di giornalisti che, a marzo, ne erano stati esclusi. Inoltre, è stato anche eliminato (nel testo del DL rilancio) l'obbligo di iscrizione "in via esclusiva" alla Gestione separata ai fini della fruizione dell'indennità.
4. Inoltre - come tempestivamente precisato [dall'Inpgi](#) - per quanto riguarda i requisiti reddituali riferiti all'anno 2018, inoltre, viene preso a riferimento (ai fini dei limiti di 35.000 euro oppure di 50.000 euro) esclusivamente il reddito derivante dall'attività professionale (in precedenza assumeva rilevanza il reddito complessivo, al lordo di tutte le componenti fiscalmente attive).

Pertanto, solo i giornalisti che – a causa dell'esistenza di un elemento ostativo oggi superato dalla norma – non hanno presentato la domanda per ricevere l'indennità del mese di marzo (oppure che, pur avendola presentata, se la sono vista respingere per tali motivi) possono adesso presentare la domanda per beneficiare del Bonus di 600 euro riferito al mese di aprile. Le domande potranno essere inviate solo a mezzo mail, a decorrere dalle ore 12:00 del prossimo 8 giugno e fino alle ore 24:00 dell'8 luglio 2020, avvalendosi di un apposito modulo che sarà pubblicato nel sito web [www.inpgi.it](http://www.inpgi.it) e – come previsto dal Decreto - alle stesse verrà assegnato un ordine di priorità in base alla cronologia di presentazione ai fini della successiva liquidazione. Il modulo – che consiste in un file in formato PDF editabile – deve essere compilato esclusivamente in modalità elettronica ed inviato a mezzo mail avvalendosi della funzione di spedizione automatica presente nello stesso, unitamente alla copia fronte/retro di un documento di identità valido. Questa modalità consentirà una gestione automatizzata dei flussi di dati inseriti nei

relativi campi, a tutto vantaggio della riduzione dei tempi necessari per l'istruttoria delle istanze. Per questa ragione non saranno in nessun caso presi in considerazione eventuali file stampati e compilati a mano.

Per la sintesi dei requisiti, delle condizioni e delle modalità di accesso al Bonus in esame da parte dei beneficiari, si rinvia all'apposita tabella elaborata dall'Inpgi consultabile al seguente [link](#)

Lo stesso Ministero del lavoro ha altresì precisato che:

- per "cessazione dell'attività", va intesa l'avvenuta chiusura della partita IVA tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020;
- per "riduzione o sospensione dell'attività", va intesa la riduzione almeno del 33% del reddito nel primo trimestre 2020, rispetto all'analogo periodo del 2019 (computato secondo il principio di cassa, quale differenza tra ricavi e compensi percepiti e spese sostenute).

Per quanto riguarda i nuovi richiedenti (ovvero coloro che non hanno fruito del bonus per il mese di marzo, per i quali l'erogazione è automatica), in sede di domanda, i professionisti dovranno dichiarare:

1) di essere liberi professionisti, non titolari di pensione diretta né di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

2) di non aver percepito o percepire le indennità e le agevolazioni incompatibili con il bonus di cui si è detto sopra;

3) di non aver presentato ad altra Cassa domanda per lo stesso bonus;

4) alternativamente:

- di aver percepito – nell'anno 2018 – redditi professionali fino a 35.000 euro (in caso di limitazioni subite all'esercizio professionale) o tra i 35.000 ed i 50.000 euro in caso di cessazione o riduzione del 33% del reddito stesso nel primo trimestre 2020 rispetto al primo trimestre 2019.
- in caso di iscrizione ad una Cassa tra il 2019 ed il 2020 di non aver comunque prodotto reddito professionali di importo superiore a quelli di cui al punto precedente;
- di aver chiuso la partita IVA tra il 23 febbraio ed il 30 aprile 2020;
- di aver subito un calo del 33% del reddito professionale nel primo trimestre 2020 rispetto al primo trimestre 2019 ovvero in caso di reddito professionale fino a 35.000 euro, di aver comunque subito limitazioni all'esercizio professionale in conseguenza dei vincoli connessi all'emergenza.

Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).

In base al DL 104-2020, detto "Rilancio due" – entrato in vigore il 15 agosto 2020 – sono state introdotte nuove "Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza" infatti in base all'art. 13 vengono emanate le disposizioni per dare completa attuazione dell'articolo 78 del Decreto Rilancio, ai liberi professionisti iscritti alle casse di previdenza private – e quindi anche ai giornalisti iscritti all'Inpgi 2 - già beneficiari dell'indennità di 600 euro relativa al mese di aprile - ex [Decreto Interministeriale del 29 maggio 2020](#) - la medesima indennità è erogata in via automatica anche per il mese di maggio 2020 e, per tale mese, la stessa viene elevata a 1.000 euro. Pertanto,



come riportato già a fine maggio dalla [FNSI](#), le anticipazioni del Ministro dell'Economia, relative all'innalzamento a 1.000 euro del bonus di maggio ai liberi professionisti iscritti alle casse private - giornalisti compresi - sono state confermate.

Sul punto, l'INPGI è tempestivamente intervenuto con una apposita [comunicazione](#) contenente le istruzioni operative, nonché la conferma che con la pubblicazione del Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020 – in vigore dal 15 agosto – ha dato il via libera al pagamento del Bonus Covid-19 per il mese di maggio. L'importo – che non concorre a formare base imponibile a fini fiscali – è innalzato a 1.000 euro e viene esteso anche a coloro i quali hanno chiuso la partita IVA entro il 31 maggio 2020. Sulla base di quanto stabilito nel Decreto, l'erogazione del Bonus avviene su un "doppio binario":

a) erogazione dell'indennità di maggio in automatico, nei confronti di tutti i colleghi che hanno già usufruito dell'analoga indennità riferita al mese di aprile 2020 e che, pertanto, non dovranno presentare alcuna domanda;

b) possibilità di presentare domanda per ottenere il Bonus di 1.000 euro ai colleghi che non lo hanno chiesto nei mesi precedenti ovvero coloro i quali hanno cessato l'attività entro il 31 maggio 2020.

Le nuove domande potranno essere presentate entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto cioè dal 15 agosto al 14 settembre 2020.

Il Comitato amministratore della Gestione separata INPGI ha inoltre previsto - con delibera del 27/03/2020 - l'erogazione di un **assegno una tantum, dell'importo pari a 500 euro** (cumulabile con l'indennità di 600 euro di cui sopra) destinato ai giornalisti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Istituto, che, **nell'ultimo triennio, abbiano conseguito un reddito compreso tra 2.100 euro e 30.000 euro** e che abbiano registrato, nel **trimestre marzo-maggio 2020, un calo dei compensi di almeno il 33%** rispetto a quelli conseguiti nell'ultimo trimestre (ottobre-dicembre 2019). La misura trova la propria copertura finanziaria nei residui dello stanziamento per l'attuazione del programma di assistenza sanitaria integrativa avviato in collaborazione con la CASAGIT e, pertanto, l'accesso all'indennità è riservato ai giornalisti che non ne hanno già usufruito. **Si avverte che le domande per richiedere l'indennità di 500 euro possono essere presentate dal 1° giugno in poi, pertanto le richieste pervenute antecedentemente al 01/06/2020 non sono state considerate valide.**

l'INPGI ha inviato, ai giornalisti che rientrano nella platea dei potenziali beneficiari del Bonus di 500 euro, una apposita comunicazione contenente le istruzioni per presentare la relativa domanda. I richiedenti non devono aver aderito al programma "W-In" della Casagit mentre dovranno aver avuto un calo di fatturato del 33%. "Si tratta quindi - scrive l'INPGI - di una platea già circoscritta e individuata, alla quale, pertanto, gli uffici dell'Istituto stanno inviando le relative comunicazioni. Tale circostanza, peraltro, ha consentito di attivare una procedura in modalità telematica che prevede che gli interessati possano presentare l'istanza per l'erogazione del Bonus accedendo on line alla propria area riservata e seguendo le istruzioni visualizzate nel form presente nella pagina web. Questa soluzione è stata possibile proprio perché i nominativi dei possibili beneficiari è già nota all'Istituto e non è quindi necessario procedere a selezionare i richiedenti". Quindi, solo, chi riceverà la comunicazione dall'Istituto potrà fare la domanda di accesso al bonus previsto dall'Ente.

## **10. Come si applica lo *smart working* durante il coronavirus?**

La vigente disciplina raccomanda, **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;
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. 90D.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.

*La stessa norma (Art. 90, comma 4) riconosce, sia per i datori di lavoro pubblici che per i datori di lavoro privati, la possibilità di applicare lo smart working sino alla cessazione dello stato di emergenza ovvero e comunque non oltre il 31/12/2020. Tale norma ha confermato la possibilità, per i datori di lavoro, di attuare lo smart working senza accordo, sino al termine dello stato di emergenza, anticipando tuttavia che anche in caso di proroga dello stesso (oltre la data del 31/07/2020), detta procedura semplificata di attuazione del lavoro agile, non sarebbe potuta comunque proseguire oltre il 31 dicembre 2020, termine che va dunque inteso quale limite massimo di applicazione della procedura semplificata.*

La Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20) ha confermato tali disposizioni, estendendo il "diritto" di fruire dello *smart working* ai lavoratori del settore privato maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente.

Il Consiglio dei Ministri n. 59 del 29/07/2020 ha approvato un decreto legge (N. 83/2020) che introduce misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020. Il DL proroga, dal 31 luglio al 15 ottobre 2020, i termini di talune specifiche misure, tra le quali quelle in tema di lavoro agile (poi ancora prorogata sino al 31/12/2020). Pertanto i datori di lavoro potranno, sino a tale data, applicare, con procedura semplificata, la modalità di lavoro agile - disciplinata dagli artt. 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 - a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi della normativa ma in assenza degli accordi ivi previsti.

**Il recente decreto legge del 7 ottobre 2020. n. 125 recante "Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché' per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020" ha prorogato al 31 gennaio 2021 la dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19. Di conseguenza è posticipato al **31 dicembre 2020** il termine ultimo finale (previsto nell'art. 90, comma**

4, del D.L. 34/2020, convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020) per l'applicazione unilaterale e senza accordo, da parte dei datori di lavoro, della modalità di lavoro agile (o smart working) per i propri dipendenti.

### 11. Il giornalista ha diritto di ottenere lo *smart working* dalla propria azienda?

L'art. 39 del D.L. 18/2020 ha previsto che, **fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID-19** (così modificato dalla legge di conversione 27/2020 mentre 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.

Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).

Il Consiglio dei Ministri n. 59 del 29/07/2020 ha approvato un decreto legge (n. 83/2020) che introduce misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020. Il DL proroga, dal 31 luglio al 15 ottobre 2020, i termini di talune specifiche misure, tra le quali quelle in tema di lavoro agile. **Dichiarazione dello stato di emergenza poi prorogata al 31/12/2020 o dal DL 125 del 7/10/2020.**

**Tuttavia, lo speciale diritto allo *smart working*, prorogato – come sopra evidenziato – al 15 ottobre, ha un'evidente eccezione. Infatti, il diritto allo *smart working* per i lavoratori genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, può trovare applicazione solo fino al 14 settembre poiché, in pari data, le scuole sono state riaperte, comportando di fatto il venir meno della *ratio* di una norma adottata proprio per consentire ai genitori di conciliare la presenza dei figli (costretti a casa dal blocco scolastico), con lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

**Pertanto, a far data dal 14 settembre - e sino al 15 ottobre 2020 - gli unici lavoratori che manterranno il diritto a prestare la propria attività lavorativa in *smart working* saranno i disabili gravi o quelli che hanno un disabile grave nel proprio nucleo familiare; inoltre quelli che - in base ad una valutazione medica - risulteranno maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da altre malattie in corso.**

In tal senso si registra anche l'orientamento del recente D.L. 111/2020 (recante "Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19") che, all'articolo 5, introduce un particolare regime di smart working e congedi straordinari per i genitori in caso di "quarantena obbligatoria" del figlio convivente, per contatti scolastici.

Nel dettaglio, la norma dispone che (per periodi, in ogni caso, compresi entro il 31 dicembre 2020) un genitore, lavoratore dipendente, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (smart working) per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16 (limite di età alzato da 14 a 16 col Decreto ristori), disposta dalla ASL e dal DDP competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Ovvero – come introdotto dalla legge di conversione del DL 104/2020 - in caso di contatto verificatosi all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche o nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati. Oppure in caso di contagio in strutture frequentate regolarmente per seguire lezioni musicali o linguistiche (L. 126/2020), nonché - come introdotto dal decreto ristori - nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici

Inoltre, nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa allo smart working, uno dei genitori - alternativamente all'altro - può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dalle autorità competente, a seguito di contatto verificatosi nelle casistiche di cui sopra, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In tali casi, il lavoratore avrà diritto - in luogo della retribuzione – ad una indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con relativa contribuzione figurativa.

Nel caso, invece, di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Infine, fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave (riconosciuta ai sensi della legge n. 104/92), hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in smart working - senza accordo col datore di lavoro - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa sia smartabile.

## **12. Il giornalista può essere licenziato durante l'emergenza da coronavirus?**

L'art. 46 del D.L. 18/2020 prevede che a far data dal 17 marzo 2020 e fino al 16 maggio 2020 (termine poi portato al 17 agosto dal D.L. Rilancio, vedi box che segue), 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 per **giustificato motivo oggettivo**, quindi, per motivi economici ovvero legati alla produzione o al funzionamento dell'azienda o ancora all'organizzazione del lavoro. L'editore può, invece, procedere al licenziamento per **giusta causa e giustificato motivo soggettivo**, come nel caso di licenziamento per motivi disciplinari.

Il Decreto Rilancio (Art. 80D.L.34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha modificato la norma estendendo a 5 mesi la sua validità, pertanto fino al 17 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.

Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20). E' stata invece introdotta una disposizione con la quale, in via eccezionale e fino al 17 agosto 2020, si modificano i termini complessivi delle *procedure previste dalla legge in caso di trasferimento d'azienda* in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori. Si prevede, in particolare, che la durata dei termini previsti per la procedura di comunicazione degli obblighi d'informazione alle rappresentanze sindacali, a carico delle parti private che trattano il trasferimento d'azienda, e di esame congiunto delle informazioni trasmesse, *in caso di mancato accordo, non possa avere durata inferiore ai 45 giorni.*

In base al DL 104/2020, detto "Rilancio due" – entrato in vigore il 15 agosto 2020 – è prevista la "proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo". Infatti, secondo l'art. 14 del medesimo DL, ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero del nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali (così come aggiornati e disciplinati dal nuovo DL), resta precluso FINO 31/12/2020 l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo nonché l'avvio di quelle individuali per giustificato motivo oggettivo. La norma prevede inoltre che le preclusioni e le sospensioni (delle procedure in corso e pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020) non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati da fallimento, dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa - conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa - ovvero nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. Nel testo della norma rimane altresì confermato che il datore di lavoro che - indipendentemente dal numero dei dipendenti - nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300) può revocare, in ogni tempo il recesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

La materia è stata poi riformata dal DL 137 del 28/10/2020 (detto Decreto Ristori) all'art. 12, commi 9 e 10, che prevede la **proroga il divieto di licenziamenti fino al 31 gennaio 2021** sospendendo sino a tale data:

- a) mobilità, licenziamenti collettivi, riduzione del personale (rif. articoli 4, 5 e 24 della legge 223/1991;
- b) le procedure pendenti, avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto;
- c) i licenziamenti individuali per motivi economici, ovvero i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ex articolo 3 L. 604/1966;

d) le procedure in corso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle aziende oltre i 15 dipendenti ex articolo 7 L. 604/66.

Fanno tuttavia eccezione al divieto di licenziamento le seguenti ipotesi:

- a) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione, anche parziale, dell'attività,
- b) liquidazione senza cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa;
- c) accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- d) fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, o quando ne sia disposta la cessazione. In caso di esercizio provvisorio per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti nei settori che chiudono.

Inoltre, la norma precisa che nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

### **13. Il giornalista può sospendere il pagamento della rata del mutuo sulla prima casa?**

L'art. 54 del D.L. 18/2020 prevede - con uno stanziamento di 400 milioni per il 2020 e per un periodo di 9 mesi a far data dal 17/03/2020 - l'ammissione al "**Fondo Gasparrini**" (Fondo di solidarietà per la sospensione dei mutui sulla prima casa), **dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti** e quindi **anche dei giornalisti** che autocertifichino di aver registrato, nel 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, a causa dell'attuazione delle disposizioni adottate dall'autorità competente per l'emergenza coronavirus. Il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con Decreto del 25/03/2020, ha pertanto integrato il regolamento del predetto Fondo di Solidarietà Gasparrini per i mutui per l'acquisto della prima casa. Quindi, i titolari di un mutuo contratto per l'acquisto della prima casa che siano nelle situazioni di temporanea difficoltà previste dal regolamento, possono beneficiare della sospensione del pagamento delle rate **fino a 18 mesi**. Detta estensione consente l'accesso al Fondo:

- ai **lavoratori dipendenti** in cassa integrazione per un periodo di almeno 30 giorni;
- ai **lavoratori autonomi** che abbiano subito un calo del proprio fatturato superiore al 33% rispetto al fatturato dell'ultimo trimestre 2019.

Inoltre, per tutte le ipotesi di accesso al Fondo non è più richiesta la presentazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) ed è stato previsto che il Fondo sopporti il 50% degli interessi che maturano nel periodo della sospensione. Per ottenere la sospensione del mutuo, il lavoratore - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al Fondo - deve presentare la **domanda alla banca che ha concesso il mutuo** e che è tenuta a sospenderlo dietro presentazione della documentazione necessaria. Per saperne di più [clicca qui](#).

**Il Decreto Rilancio (Art. 31D.L.34/2020) - entrato in vigore il 19 maggio 2020 - ha anche previsto il rifinanziamento del Fondo di garanzia per la prima casa, di cui all'articolo 1, comma 48, lettera c), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, con una dotazione di 100 milioni di euro nell'anno 2020. Per approfondire [clicca qui](#). Nessuna modifica in tal senso è stata apportata dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio (L.77/20).**

#### **14. Se un giornalista autonomo ha un prestito personale contratto presso l'INPGI 2, può sospendere il rimborso delle rate?**

Il Comitato amministratore della Gestione separata INPGI ha deliberato, il 27/03/2020, che i giornalisti che hanno in corso un piano di rateizzo per il rimborso di un finanziamento erogato dall'INPGI 2 potranno - autocertificando la situazione di difficoltà conseguente all'emergenza sanitaria in atto - ottenere la sospensione, fino ad un massimo di 12 mesi, del pagamento delle rate dovute. [Clicca qui per richiedere la sospensione delle rate.](#)

#### **15. Sono previste particolari linee di credito per i giornalisti autonomi?**

Il Comitato amministratore della Gestione separata INPGI ha deliberato, il 27/03/2020, che i giornalisti autonomi iscritti alla gestione separata che, a causa dell'emergenza epidemiologica in atto, abbiano visto ridotti i propri compensi, nel trimestre marzo-maggio 2020, in misura almeno pari al 33% rispetto ai compensi percepiti nel trimestre ottobre-dicembre 2019, potranno richiedere un **PRESTITO SOLIDALE A TASSO ZERO**, con piano di rateizzo della durata **fino a 36 mesi**, per un importo variabile in funzione dell'entità della riduzione del volume dei compensi e dell'anzianità contributiva presso la predetta Gestione previdenziale, in un *range* comunque compreso **tra 2.000 euro e 25.000 euro**. [Clicca qui per richiedere il prestito.](#)

#### **16. I giornalisti freelance possono accedere al prestito a garanzia statale di 30.000 euro?**

È stato introdotto dal Decreto Liquidità appena convertito in legge uno strumento straordinario per fronteggiare l'emergenza Coronavirus, ovvero un credito garantito a cui **possono accedere anche lavoratori autonomi e i liberi professionisti titolari di partita IVA**. Il sistema è temporaneo per finanziamenti fino a 30.000 euro, di durata non superiore a 10 anni, il cui rimborso della quota capitale non potrà iniziare prima di 24 mesi dalla data di erogazione. Anche i giornalisti liberi professionisti, e le società tra professionisti in crisi di liquidità a causa del Covid19, possono quindi richiedere la garanzia del 100% sui prestiti fino a 30.000 euro.

Nel dettaglio, si evidenzia che saranno ammissibili alla garanzia del Fondo, con copertura al 100%, i nuovi finanziamenti in favore, anche, di professionisti la cui attività abbia subito un danno a causa dall'emergenza Coronavirus (come da autocertificazione contenuta nella domanda). Inoltre, l'importo del prestito non potrà essere superiore al 25% dell'ammontare dei ricavi del soggetto beneficiario, come risultante dall'ultima dichiarazione fiscale presentata alla data della domanda di garanzia. I giornalisti che hanno iniziato la loro attività dopo il 1° gennaio 2019 potranno certificare i ricavi con un'autocertificazione oppure con altra documentazione idonea allo scopo. Il tasso di interesse non dovrà essere superiore al tasso di Rendistato con durata residua da 4 anni e 7 mesi a 6 anni e 6 mesi, maggiorato della differenza tra il CDS banche a 5 anni e il CDS ITA a 5 anni, maggiorato dello 0,20%. Per consultare il Rendistato aggiornato di Banca d'Italia [clicca qui](#).

La domanda dovrà essere compilata direttamente dal professionista richiedente che dovrà indicare:

1. i propri dati anagrafici (nome, cognome, data di nascita e indirizzo di residenza);
2. il numero di Partita IVA con relativa data di iscrizione;

3. il codice ATECO di attività svolta;
4. la finalità della richiesta come - a puro titolo di esempio - l'esigenza di liquidità a causa della riduzione lavorativa derivante del COVID-19;
5. i ricavi dell'ultima dichiarazione fiscale presentata.

Il modulo dovrà, quindi, essere trasmesso in Banca anche mediante indirizzo di posta elettronica non certificata, allegando copia di un documento di riconoscimento in corso di validità del richiedente. La banca - una volta ricevuti tutti i documenti di cui sopra - potrà inserire i dati per la richiesta sul portale del Fondo, il quale darà riscontro della presa in carico della pratica. La garanzia pubblica del 100% è automatica e senza valutazione da parte del Fondo e, quindi, la banca **potrà** erogare il finanziamento senza attendere l'esito della domanda di garanzia presentata. Tuttavia, non è detto che la banca anticipi l'erogazione del prestito prima di aver ottenuto la garanzia dal Fondo, poiché in questo caso sarebbe la stessa banca a farsi carico del rischio del finanziamento, nel caso in cui la garanzia non venisse concessa e ciò potrebbe verificarsi nel caso in cui lo stesso professionista presenti più volte la medesima domanda presso banche diverse ed in questo caso il Fondo di Garanzia garantirà solo le prime domande fino a concorrenza del tetto massimo. Anche se l'istruttoria bancaria è semplificata, gli intermediari effettueranno, comunque, le verifiche antiriciclaggio e antimafia e, qualora sia la prima volta che il richiedente presenti richiesta di garanzia al Fondo - successivamente alla presentazione della domanda della banca - il Fondo stesso invierà le credenziali per l'accesso al Portale del Fondo all'indirizzo di posta elettronica indicato nel modulo, per poter visualizzare lo stato di lavorazione della richiesta di garanzia.

### **17.I giornalisti freelance in difficoltà possono sospendere gli adempimenti dei versamenti contributivi?**

I giornalisti iscritti alla Gestione separata INPGI hanno potuto sospendere il versamento di eventuali **rateizzi** contributivi in scadenza nel mese di marzo 2020, rinviando il pagamento entro al 31 maggio 2020 in unica soluzione, oppure in 5 rate mensili di pari importo, senza somme aggiuntive. Il Comitato amministratore dell'INPGI 2, ha anche deliberato, in data 27/03/2020, la facoltà – riservata ai giornalisti che nell'anno 2019 hanno conseguito un reddito, esclusivamente da lavoro autonomo, non superiore a 30.000 euro – di effettuare il pagamento del **contributo minimo 2020**, anche successivamente alla scadenza del 31 luglio 2020 e fino alla scadenza del saldo (prevista per il 31 ottobre 2021), senza applicazione di sanzioni e avvalendosi, ove richiesto, di una rateazione semestrale. Inoltre, sempre in favore della medesima categoria di giornalisti, il pagamento del **contributo a saldo sui redditi 2019** (la cui scadenza è prevista per il 31 ottobre 2020) potrà essere effettuato in modalità rateale, senza aggravio di interessi, fino a un massimo di 12 mesi. **Tali misure sono già efficaci, in quanto hanno ricevuto - con comunicazione del Ministero del lavoro del 10/04/2020 - la prescritta approvazione da parte dei Ministeri vigilanti.** Per i dettagli si rinvia alla [comunicazione](#) ufficiale dell'INPGI.

### **18.I giornalisti che continuano ad andare fisicamente in redazione hanno diritto ad un bonus?**

Fatti salvi trattamenti di miglior favore definiti in sede aziendale, l'art. 63 del D.L. 18/2020 ha 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.**

### **19. Durante l'emergenza l'editore può imporre le ferie?**

La disciplina vigente raccomanda, qualora sia possibile, ai datori di lavoro, di favorire la fruizione di ferie, congedi e permessi. Trattandosi di raccomandazione, quindi, il giornalista **non può essere obbligato a ferie forzate** ma deve essere incentivato a fruirne, al pari di permessi e congedi, quale alternativa allo *smart working* (che rimane lo strumento principale per gestire l'emergenza) ed agli altri strumenti previsti dalla disciplina speciale vigente. Tuttavia il DPCM 22/03/2020 recepisce il Protocollo 14 marzo 2020 sottoscritto fra il Governo e le parti sociali, il quale prevede che le imprese - avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali - potranno, nel seguente ordine, utilizzare: lo **smart working** per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza, nonché in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione e, nel caso l'utilizzo di detti istituti non risulti sufficiente, in via residuale i **periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti**. Tale impostazione è stata mantenuta dal Protocollo del 24/02/2020 (che aggiorna quello del 14/04/2020) allegato al DPCM 26/04/2020.

### **20. Gli uffici stampa della pubblica amministrazione hanno qualche peculiarità nella disciplina speciale emanata per combattere il coronavirus?**

L'art. 87 del D.L. 18/2020 dispone che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (e comunque non oltre il 31/12/2020, ex art. 90 comma 4 D.L. 34/2020) il lavoro agile o *smart working*, anche senza accordo individuale è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici.

**In argomento è poi intervenuto l'Art. 263 del DL Rilancio (convertito dalla Legge 77/2020) che, nel dettare disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, prevede che le Pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate, al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità**

## 21.L'azienda deve garantire la sicurezza contro il pericolo di contagio nelle redazioni?

In base al Protocollo firmato il 14/03 tra Parti sociali e Governo, sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro- così come confermato dal Protocollo di aggiornamento del 24/04/2020 - la prosecuzione delle attività lavorativa può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori **adeguati livelli di protezione**. Si ricorda che, ex art. 2087 del codice civile, *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*, è pertanto evidente che l'obbligo della sicurezza sui luoghi di lavoro è un onere a carico del datore di lavoro, il quale, a seguito dell'emergenza epidemiologica in atto, dovrà necessariamente provvedere all'aggiornamento del DVR ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Si segnala che i contenuti del suddetto Protocollo, sono stati indicati quali presupposti da rispettare per la prosecuzione delle attività non sospese, tra cui – come noto – rientra anche l'attività giornalistica, indicata, sia nell'allegato n. 1 del DPCM 22/03/2020 tramite l'esplicito riferimento ai "Servizi di informazione", sia nell'allegato n. 3 del DPCM 26/04/2020 che parla sia di "attività editoriale" che di "servizi di informazione".

Il "**Decreto Riaperture**" (D.L. n. 33/2020) - in vigore dalla data della sua pubblicazione sulla GU n. 125 del 16 maggio 2020 - introduce **ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19**, che si applicano all'intero territorio nazionale **dal 18 maggio al 31 luglio 2020**. Il D.L. ha previsto che le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Inoltre – si legge nel D.L. Riaperture - il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, che non assicurino adeguati livelli di protezione determina **la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza oltre che la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni**.

## 22.Se ho la febbre posso andare in redazione?

In presenza di febbre - **oltre 37,5°** - o altri sintomi influenzali, vige **l'obbligo di rimanere al proprio domicilio** e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria. Inoltre, non ci si può recare in azienda ove sussistano condizioni di pericolo, quali ad esempio: sintomi di influenza, temperatura o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc. Infine, in presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, si deve informare tempestivamente il datore di lavoro, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dagli altri.

## 23.La mia azienda può misurarmi la febbre prima del mio ingresso al lavoro?

Secondo i Protocolli di sicurezza(14/03 e 24/04), il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro "**potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea**" e ove tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.

## 24. Quali precauzioni è tenuto ad adottare il datore di lavoro per prevenire rischi di contagio?

L'azienda assicura la **opportuna pulizia giornaliera** e la **sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago. Inoltre nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione. L'azienda è inoltre tenuta a mettere a disposizione dei propri dipendenti - oltre a idonei detergenti - tutti i **dispositivi di protezione individuale** necessari all'espletamento, nella massima sicurezza, della prestazione lavorativa.

## 25. Quando è necessaria la mascherina e gli altri dispositivi?

Quando il lavoro imponga di lavorare ad una distanza interpersonale inferiore a quella prevista dalla normativa vigente (almeno un metro) e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (ad esempio guanti, occhiali ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

## 26. Quali interventi ha dedicato ai giornalisti la CASAGIT sul COVID-19 ?

Nella seduta del 19 maggio, il Cda CASAGIT ha approvato un provvedimento che prevede, per l'anno 2020, la corresponsione di un **contributo di 40 euro** per le spese sostenute per **accertamenti clinici e diagnostici relativi a Covid-19 (tamponi nasofaringei, esami sierologici)** effettuati in regime privato presso strutture pubbliche o private, nonché per **l'acquisto di dispositivi di protezione individuale (con esclusione dei prodotti disinfettanti)**. Per il rimborso relativo agli accertamenti clinici e diagnostici, è necessario presentare regolare fattura e prescrizione medica. Mentre per l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale, è richiesta la presentazione della regolare fattura o scontrino fiscale "parlante" che riporti il codice fiscale dell'acquirente e le caratteristiche del prodotto acquistato. Nel caso in cui nello scontrino non fosse presente la descrizione del prodotto, sarà necessario fornire attestazione da parte del venditore con la specifica del dispositivo acquistato.

Casagit Salute aveva, inoltre, già varato ad aprile un provvedimento destinato ai colpiti dalla malattia, con percorsi di ospedalizzazione e successiva convalescenza che riconosce **un'indennità giornaliera di 50 euro per un massimo di 30 giorni** a sostegno di spese accessorie al ricovero, danno biologico e all'eventuale isolamento subìto.

**Entrambe le coperture, riguardano ogni iscritta e iscritto, indipendentemente dal profilo di adesione e l'arco di utilizzo va dall'inizio della pandemia a tutto il 2020.**

## 27. Se un giornalista risulta positivo al coronavirus, cosa accade?

L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali **"contatti stretti"** di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente la sede aziendale, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Il **"Decreto Riaperture"** (D.L. n. 33/2020) - in vigore dalla data della sua pubblicazione sulla GU n. 125 del 16 maggio 2020 - introduce **ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19**, che si applicano all'intero territorio nazionale **dal 18 maggio al 31 luglio 2020**. Il Decreto ha previsto il

divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora alle persone sottoposte alla misura della **quarantena** per provvedimento dell'autorità sanitaria in quanto risultate positive al virus COVID-19, fino all'accertamento della guarigione. La quarantena precauzionale è inoltre applicata, con provvedimento dell'autorità sanitaria, ai soggetti che hanno avuto **contatti stretti** con casi confermati di soggetti positivi al virus COVID-19.

## 28. Quali ammortizzatori sociali si applicano ai giornalisti a causa del COVID-19?

Il 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.

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 danni 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".**

In base al DL 104/2020, detto "Rilancio due" – entrato in vigore il 15 agosto 2020 e convertito in legge il 12/10/2020 – sono stati introdotti, con l'articolo 1 "**nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga**" che comporta una revisione dell'impianto generale.

Infatti, dalla lettura della norma, emerge che i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga (ex articoli da 19 a 22-*quinquies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni), per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le seguenti modalità: le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19, mentre i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati (ai sensi del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del presente comma. Mentre, le ulteriori nove settimane di trattamenti, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato.

Il DL 104/2020, sempre all'art. 1, prevede anche che i datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativamente alla ulteriori nove settimane saranno tenuti al versamento di un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019.

Tale contributo sarà pari:

- al 9% della retribuzione non erogata durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- al 18% della retribuzione non erogata durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Mentre il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di imprese successivamente al primo gennaio 2019.

Inoltre – sempre secondo la norma in commento - per poter eccedere alle ulteriori nove settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18% e sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

L'Art. 19 del DL 104/2020, prevede inoltre un particolare accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse. La norma dispone infatti che i datori di lavoro che hanno sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente ai soli lavoratori interessati, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei propri dipendenti, domiciliati o residenti nei Comuni soggetti al divieto di allontanamento ovvero di obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19, prima della data di entrata in vigore del DL 104/2020 - possono presentare domanda dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga, con specifica causale «COVID-19 – OBBLIGO PERMANENZA DOMICILIARE». Tali domande possono essere presentate (esclusivamente all'INPS, entro il 15 ottobre 2020), per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti di contenimento e fino a un massimo complessive di quattro settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia.

Si segnala che il DL 125 del 07/10/2020 ha prorogato al 31 ottobre 2020 i termini in materia di nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, indicati all'articolo 1, commi 9 e 10, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104.

Si ricorda che tali termini erano relativi a:

(comma 9) termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020;

( comma 10) termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.

Il nuovo DL 137 del 28/10/2020 (detto Decreto Ristori) all'art. 12 – commi da 1 a 8 - introduce novità in materia di trattamenti di **Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga**. La norma infatti prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività a causa del COVID-19 possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga (di cui agli articoli da 19 a 22 quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) per una **durata massima di sei settimane, nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021**, precisando che i periodi di integrazione precedentemente autorizzati che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove sei settimane.

Le sei settimane introdotte dal DL 137/2020 possono essere riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane previste dal decreto agosto (DL 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126).

Come già previsto nel Decreto agosto, anche per le nuove sei settimane il Decreto ristori contiene, per i datori di lavoro che presentino domanda di integrazione salariale, un **contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari al:**

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato **inferiore al venti per cento;**
- 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che **non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.**

Il contributo addizionale **non è invece dovuto** per i dai datori di lavoro che:

- hanno subito una riduzione del fatturato **pari o superiore al venti per cento;**

- dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa **successivamente al primo gennaio 2019.**

il Decreto ristori prevede che **le domande** di concessione vadano presentate - dalle imprese - **all'Inps**, autocertificando la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui sopra. Sarà, poi, l'Inps ad autorizzare i trattamenti, individuando – sulla base delle autocertificazioni - l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare. Le domande devono essere inoltrate all'Inps - a pena di decadenza - entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, mentre in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato al 30/11/2020.

Il nuovo decreto prevede, inoltre, che la scadenza dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che - in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 10 settembre 2020, è fissata al **31 ottobre 2020.**

## **29. Come funziona la procedura per la Cassa integrazione in deroga COVID-19?**

Possono accedere al 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 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.
- 6 settimane ulteriori (di cui Decreto ristori) nel periodo 16/11/2020 – 31/01/2021.

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).

Relativamente alle 4 settimane del bimestre settembre ottobre si segnala che, in data 15 giugno 2020, è stato approvato un nuovo DL, in materia di ammortizzatori sociali, col quale si prevede l'immediata

**possibilità, per i datori di lavoro interessati, di fruire delle suddette 4 settimane di cassa integrazione, nel caso in cui le prime 14 siano state già fruite. Il Governo quindi - pur mantenendo ferme le complessive 18 settimane richiedibili – ha previsto la possibilità di utilizzarle senza dover attendere il periodo indicato dal DL Rilancio, ovvero 01/09/2020 – 31/10/2020.**

**La Legge di conversione del Decreto Rilancio (L. 77/20) non ha modificato le disposizioni sopra riportate.**

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 eroga può essere attivata dall'editore che – a causa del COVID 19 – 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**. La procedura è ora stata accelerata dal D.L. Rilancio, come illustrato nel box che segue. Mentre per quanto riguarda le modalità di liquidazione della prestazione, l'unica modalità prevista 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 D.L. 18/2020, l'iter autorizzativo della cassa integrazione laddove prevedeva il doppio passaggio obbligato: autorizzazione dalle Regioni e liquidazione dell'Inps.**

La nuova procedura prevede che, decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. Rilancio quindi dal 18/06/2020 (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 (con la lista dei beneficiari, indicando le 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 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.

Fermo restando che il termine di presentazione delle domande, riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ricompresi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, rimane fissato al 31 maggio 2020, 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 l'8 giugno 2020 (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 "plurilocalizzate" 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.

### 30. Come funziona l'assegno ordinario COVID-19?

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. 68D.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;
- 6 settimane ulteriori (di cui Decreto ristori) nel periodo 16/11/2020 – 31/01/2021.

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 ricompresi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, è fissato al 31 maggio 2020. Invece per i periodi a partire dal 01/05/2020 la domanda va presentata all'INPS entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la riduzione o sospensione.

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, 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 D.L. 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 18/06/2020. Ove invece sia il datore di lavoro ad anticipare la prestazione, lo stesso potrà abbreviare i tempi utilizzando i canali telematici Inps.

Relativamente alle 4 settimane del bimestre settembre ottobre si segnala che, in data 15 giugno 2020, è stato approvato un nuovo DL, in materia di ammortizzatori sociali, col quale si prevede l'immediata possibilità, per i datori di lavoro interessati, di fruire delle suddette 4 settimane di cassa integrazione, nel caso in cui le prime 14 siano state già fruite. Il Governo quindi - pur mantenendo ferme le complessive 18 settimane richiedibili - ha previsto la possibilità di utilizzarle senza dover attendere il periodo indicato dal DL Rilancio, ovvero 01/09/2020 – 31/10/2020.

### **31. In attesa dell'integrazione salariale, posso chiedere un anticipo in Banca?**

Tutti i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni - al pari di quelli destinatari dell'assegno ordinario erogato dal FIS - in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono accedere alla **Convenzione sottoscritta tra ABI** e parti sociali che prevede la possibilità di accesso all'**anticipazione bancaria** della prestazione di cassa integrazione. La procedura prevede un'apposita apertura di credito presso un Istituto bancario, aderente alla convenzione, sulla quale, la Banca stessa, anticiperà un **importo forfettario complessivo pari a € 1.400,00**, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale.

La convenzione prevede che l'apertura di credito cesserà con il versamento da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale, che risolverà il debito del lavoratore. Per conoscere l'elenco delle banche aderenti [clicca qui](#). Tuttavia, si raccomanda di fare particolare attenzione a tale possibilità, poiché, la convenzione stabilisce anche che, in caso di esito negativo della domanda, anche per indisponibilità delle risorse, **la Banca potrà richiedere l'importo dell'intero debito relativo all'anticipazione al lavoratore**, che

dovrà estinguerlo entro 30 giorni dalla richiesta e che, in caso di inadempimento del lavoratore la medesima Banca lo comunicherà al datore di lavoro, il quale - preventivamente autorizzato dal lavoratore - verserà su tale conto corrente gli emolumenti spettanti al lavoratore *“anche a titolo di TFR o sue anticipazioni, fino alla concorrenza del debito”*.

### **32. Che succede al giornalista con un contratto a termine in scadenza?**

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 alla data del 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 sospese 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.**

La Legge di conversione del Decreto Rilancio (L. 77/20) ha altresì aggiunto che “il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell’attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19».

In base al DL 104/2020, detto “Rilancio due” – entrato in vigore il 15 agosto 2020 – sono state introdotte nuove “Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine”. Infatti, con l’art. 8 del DL 104/2020, viene modificato l’art. 93 del DL Rilancio (34/2020), prevedendo che in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all’articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 **e fino al 31 dicembre 2020**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La nuova norma riscrive il primo comma dell'art. 93 DL 34/2022 convertito in Legge 77/2020, prevedendo la possibilità di superare l'obbligo di indicare una causale ai contratti di lavoro a tempo determinato in caso di rinnovo o di proroga. È stata anche rimossa la parte della norma che disponeva la deroga allo scopo di far fronte al *"riavvio delle le attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica"* - sostituita da un generico riferimento legato alla *"conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"* - quindi, l'azienda non dovrà fornire alcuna prova circa la sussistenza dell'obiettivo di *"riavviare"* l'attività produttiva a causa dell'emergenza sanitaria in atto.

Circa il periodo di fruizione della sospensione dell'obbligo della causale, la bozza modifica il primo comma dell'articolo 93, prevedendo l'eliminazione delle parole *"sino al 30 agosto 2020"*, quale periodo di riferimento massimo del contratto da stipulare, così sostituite: *"fino al 31 dicembre 2020"*.

Sono state poi soppresse le parole *"in essere alla data del 23 febbraio 2020"*, pertanto, la norma può essere applicata a tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che il rapporto prorogato fosse *"in essere"* alla data del 23 febbraio 2020.

Infine la norma dispone la soppressione del comma 1-bis, dell'articolo 93, relativo alla *"proroga obbligatoria"* di tutti i contratti a tempo determinato, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

### 33. Cosa Prevede il Decreto Rilancio per le emittenti locali?

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 M.I.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.

### 34. Quali indicazioni sono state introdotte dal Ministero della salute relativamente a isolamento, quarantena e positività al virus?

la Circolare del Min. della salute [n. 32850 del 12/12/2020](#) chiarisce nel dettaglio i seguenti aspetti in materia di Covid-19.

**I. ISOLAMENTO** - L'isolamento dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

**II. QUARANTENA** - La quarantena, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

**III. NUOVE VALUTAZIONI** - In considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del

parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico in data 11 ottobre 2020, si è ritenuta una nuova valutazione relativa durata e termine di isolamento e quarantena:

**a) Casi positivi asintomatici**

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

**b) Casi positivi sintomatici**

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

**c) Casi positivi a lungo termine**

Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

**d) Contatti stretti asintomatici**

I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- 1) un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso, oppure
- 2) un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

**Il Ministero della salute raccomanda, infine, di:**

1. eseguire il test molecolare a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
2. prevedere accessi al test differenziati per i bambini;
3. non prevedere quarantena né l'esecuzione di test diagnostici nei contatti stretti di contatti stretti di caso (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno *screening* di comunità;

4.promuovere l'uso della APP Immuni per supportare le attività di *contact tracing*.

\*\*\*

**Il presente documento rappresenta una sintesi, contenente risposte a carattere orientativo della normativa di riferimento, quindi, uno strumento - agile ed in continuo aggiornamento - utile a fornire una prima indicazione di massima. Lo stesso verrà costantemente aggiornato, in base all'evolversi della normativa e delle disposizioni operative rilasciate dagli enti competenti.**

Tommaso Daquanno  
Direttore FNSI

