

# FAQ FNSI 2021

AGGIORNATE AL 1° LUGLIO 2021

## 1. Quali sono le novità in materia di ammortizzatori sociali?

Nel rinviare alla disciplina generale degli strumenti di ammortizzazione sociale con causale COVID-19 applicabili al settore dell'editoria – di cui alle precedenti **FAQ 28 e 29** ([qui il documento completo](#)) – si segnala che il recente Decreto Sostegni (DL 41/2021) agli articoli 7 e 8 ha introdotto novità di sistema che di seguito si illustrano.

Infatti, al comma 2 dell'art. 8, per le aziende interessate dal trattamento di cassa integrazione in deroga (CIGD) è stato previsto un nuovo periodo di 28 settimane (causale COVID 19 – DL 41/2021), fruibili dal 01/04/2021 al 31/12/2021. Tale previsione riguarda le imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e le agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Stessa previsione riguarda le aziende che versano la contribuzione al FIS e sono interessate dall'assegno ordinario – tra cui rientrano le emittenti radiotelevisive locali, le aziende di informazione online, i *services* editoriali o le agenzie di stampa locale a condizione che impieghino più di 5 dipendenti – per le quali è stato previsto un periodo di 28 settimane di ammortizzazione sociale, fruibili dal 01/04/2021 al 31/12/2021.

Altra novità rispetto al passato riguarda la mancata previsione (tipica dei precedenti interventi normativi per ammortizzatori sociali per COVID-19) della norma che preveda l'assorbimento dei periodi di ammortizzatore sociale – richiesti successivamente al 31 marzo 2021 ma a norma della precedente legge di bilancio 2021 – sui nuovi periodi introdotti dal Decreto Sostegni per il periodo dal 01/04/2021 in poi. Detta peculiarità potrebbe porre il problema della fruizione di tutto o parte delle 12 settimane di cassa che (ex legge di stabilità 2021) sono fruibili nel periodo 01/01/2021-30/06/2021 e quindi in un periodo di tre mesi parzialmente sovrapponibile al periodo 01/04/2021-31/12/2021, in cui sono previste le nuove 28 settimane del Decreto Sostegni. Tale mancata previsione sulla assorbibilità comporta la possibilità dal 01/04 in poi di godere, qualora non ancora esaurite, sia delle 12 settimane previste dalla legge di Bilancio 2021 che delle nuove 28 settimane.

Inoltre l'articolo 8, comma 13, del DL Sostegni contiene la possibilità di estendere oltre le suddette 40 settimane complessive (12 della legge di bilancio 2021 e 28 del Decreto Sostegni) i periodi di ammortizzatore sociale di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga. Infatti il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (insieme al Ministero dell'Economia), ove in sede di monitoraggio dei trattamenti concessi dovessero rilevare dei risparmi rispetto alle poste già stanziare, potrebbero operare in tal senso.

Si evidenzia infine che, per le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIG in deroga COVID-19, è stata soppressa la possibilità di sospendere gli ammortizzatori sociali di settore in corso, quali ad es. il contratto di solidarietà, per poter accedere alla CIG in deroga COVID-19.

La ragione starebbe in un nuovo orientamento del Ministero del Lavoro, confermato informalmente a FIEG ed FNSI, per cui i datori di lavoro, e quindi anche le aziende editoriali, possono fare ricorso alla CIG in deroga COVID-19 solo in via residuale e, cioè, una volta esauriti gli ammortizzatori sociali di settore a propria disposizione.

## 2. Cosa cambia per il pagamento degli ammortizzatori sociali?

Il Decreto Sostegni (DL 41/2021) introduce l'importante facoltà – per l'azienda – di poter optare per il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS o per l'anticipazione dell'indennità di integrazione salariale. Sino all'ultimo intervento normativo, infatti, tale possibilità non era del tutto attuabile per i datori di lavoro interessati dalla cassa integrazione in deroga, stante l'unica possibilità del pagamento diretto da parte dell'INPS della prestazione.

## 3. È necessario richiedere la CU 2021 all'INPS?

I giornalisti che hanno percepito dall'INPS il trattamento di integrazione salariale, con causale covid-19, durante il 2020, possono acquisire la relativa CU - Certificazione Unica 2021 tramite il sito web dell'INPS. al seguente indirizzo [clicca qui](#)

Tuttavia si precisa che **non tutti i giornalisti** che hanno avuto accesso agli ammortizzatori sociali, però, devono scaricare il modello CU INPS 2021, ma solo quelli che hanno ricevuto il pagamento diretto **da parte dell'INPS** (in questo caso sostituito d'imposta). Pertanto, solo in tal caso, (sia nell'ipotesi di Cassa integrazione in deroga, che in quella dell'assegno ordinario) il giornalista dovrà acquisire due diverse CU 2021:

- 1) la Certificazione Unica dei redditi da lavoro dipendente erogati dal **datore** di lavoro;
- 2) la Certificazione Unica **INPS** dei redditi da cassa integrazione erogati dall'Istituto.

Si segnala inoltre che la CU – necessaria ai fini della dichiarazione dei redditi percepiti nel 2020 – può essere consultata e scaricata oltre che accedendo al servizio "MyINPS" (link di cui sopra, tramite le tipiche credenziali: CIE, SPID, CNS, PIN) anche tramite le seguenti alternative:

- a) Contact center al numero **803 164** (gratuito da rete fissa) oppure **06 164 164** da rete mobile. La certificazione sarà spedita al domicilio del richiedente;
- b) numero verde **800 434 320**, sia da rete fissa che mobile, servizio con risponditore automatico, per richiedere la Certificazione Unica che sarà inviata al domicilio di residenza;
- c) posta elettronica certificata (PEC) con la richiesta che va trasmessa all'indirizzo [richiestacertificazioneunica@postacert.inps.gov.it](mailto:richiestacertificazioneunica@postacert.inps.gov.it) completa di copia del documento di identità del richiedente. La Certificazione Unica sarà inviata alla casella PEC utilizzata per la richiesta;
- d) dal 30 marzo 2020 il servizio di richiesta di spedizione al proprio domicilio della CU all'indirizzo [richiestacertificazioneunica@inps.it](mailto:richiestacertificazioneunica@inps.it) per i soggetti titolari di mail ordinaria;

#### 4. Quali sono le novità in materia di divieto di licenziamento?

Ad oggi il divieto di licenziamento collettivo o individuale per motivi economici è fissato al **30 giugno 2021**. Il Decreto Sostegni (DL 41/2021) estende il divieto di licenziamento, disponendo, all'art. 8 comma 10, che dal 1° luglio al **31 ottobre 2021** ai datori di lavoro di cui al comma 2, e cioè, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica e che possono presentare domanda di assegno ordinario o di CIG in deroga COVID-19, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Le preclusioni di cui sopra non si applicano in presenza delle eccezioni già ampiamente illustrate nella precedente **FAQ n. 12** ([qui](#)).

**In vigore dal 1° luglio 2021, il DL n. 99 del 30/06/2021** che introduce anche misure urgenti in materia di tutela del lavoro e conferma la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento ma limitatamente al settore della moda e del tessile allargato. Settore che avrà a disposizione anche la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. Mentre, con riferimento ai settori produttivi che rientrano nel settore della CIGO e nei quali è superato, a partire dal 1° luglio 2021, il divieto di licenziamento, il decreto stabilisce che le imprese, che non possano più fruire della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, possano farlo in deroga per 13 settimane fino al 31 dicembre 2021, e soltanto qualora se ne avvalgano, con conseguente divieto di licenziare. Al riguardo si segnala, inoltre, che Governo e parti sociali hanno sottoscritto un [avviso comune](#) – in materia di superamento del blocco dei licenziamenti – con cui si impegnano a **raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, quale alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro**, auspicando altresì una rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali.

Tra le novità anche il nuovo **Fondo per il finanziamento delle attività di formazione** dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni.

#### 5. Sono previsti dei contributi per i giornalisti autonomi?

Il Decreto Sostegni (DL 41/2021) prevede tra i beneficiari del **contributi a fondo perduto** tutti i **titolari di partita IVA (attiva alla data del DL Sostegni)** inclusi anche i **lavoratori autonomi iscritti agli Ordini professionali**, la norma è quindi applicabile esclusivamente ai giornalisti che esercitano l'attività in forma libero professionale titolari di partita IVA. Il DL prevede un aiuto a tutte le partite IVA che hanno subito un calo del fatturato pari ad almeno il 30% nel confronto tra la media mensile del 2020 e quella del 2019, **superando il precedente meccanismo dei codici ATECO**. L'importo del contributo (che non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi) sarà di **minimo 1.000 euro** (duemila euro per i soggetti diversi dalle persone fisiche) e verrà corrisposto tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato al beneficiario (a partire dall'8 aprile) oppure come credito d'imposta, da utilizzare esclusivamente in compensazione. Inoltre, per i soggetti che hanno attivato la partita IVA dal 1° gennaio 2019 il contributo spetta anche in assenza dei requisiti del calo del fatturato. Sono esclusi dal contributo i soggetti la cui

attività risulti cessata al 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto) e le partita IVA attivate dopo l'entrata in vigore del decreto.

Per ottenere il contributo, sarà necessario presentate, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Agenzia delle Entrate (anche tramite un intermediario abilitato), a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di avvio della procedura telematica per la presentazione della stessa.

**Per quanto riguarda sistema di calcolo e requisiti di accesso al contributo a fondo perduto si rinvia ai due paragrafi che seguono.**

### **A) SISTEMA DI CALCOLO DEL CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO**

La tabella che segue illustra la percentuale di contributo a fondo perduto, in base ai cinque scaglioni di ricavi previsti dal DL Sostegni e a seguire viene riportato un esempio con il sistema di calcolo del contributo in commento.

<b>PERCENTUALE DI CONTRIBUTO</b>	<b>RICAVI O COMPENSI DEL 2019</b>
<b>60%</b>	<b>ricavi e compensi inferiori a € 100.000</b>
<b>50%</b>	<b>ricavi e compensi tra € 100.000 e € 400.000</b>
<b>40%</b>	<b>ricavi e compensi tra € 400.000 e 1 milione</b>
<b>30%</b>	<b>ricavi e compensi tra 1 milione di euro e 5 milioni</b>
<b>20%</b>	<b>ricavi e compensi tra 5 e 10 milioni di euro</b>

**Circa l'entità del contributo si illustra la semplice procedura matematica da seguire per la quantificazione dello stesso.**

Prendiamo ad esempio il caso di un freelance che, nel 2019, ha avuto un fatturato di 52.000 euro, che però nel 2020 è sceso a 27.000. In questo caso basterà seguire la seguente procedura in tre passaggi per elaborare l'ammontare del contributo:

- 1) verificato che il calo del fatturato è superiore alla soglia minima del 30% ( $52.000 - 27.000 = 25.000$ , quindi maggiore di 15.600 euro, pari al 30% di 52.000 euro) prevista dal DL Sostegni, si accerta che il freelance **ha diritto al contributo a fondo perduto** (al riguardo si invita a consultare il paragrafo B che segue);
- 2) a questo punto – sempre secondo le indicazioni del DL Sostegni – si provvede a **suddividere** il dato della perdita totale di fatturato (25.000 euro) per i **12 mesi** dell'anno, col risultato che la perdita media mensile registrata nel 2020, rispetto al 2019, sarà pari 2.083 euro;
- 3) pertanto, applicata la percentuale del **60%** (relativa allo scaglione dei ricavi fino a 100.000 euro) alla perdita media mensile di **2.083 euro**, avremo il risultato finale per **cui il contributo a fondo perduto spettante al freelance è pari a 1.250 euro** (ovvero a  $2.083 \times 60\%$ ).

## B) REQUISITI DI ACCESSO E DATA DI APERTURA DELLA PARTITA IVA

DATA DI APERTURA DELLA PARTITA IVA:	RIDUZIONE DEL FATTURATO MEDIO MENSILE DI ALMENO IL 30%	NESSUNA RIDUZIONE O RIDUZIONE DEL FATTURATO MEDIO MENSILE INFERIORE AL 30%
AL 31/12/2018	<i>In questo caso il giornalista ha diritto al contributo a fondo perduto, il cui ammontare sarà determinato seguendo il sistema di <u>calcolo variabile illustrato nel paragrafo precedente.</u></i>	<i>In questo caso il giornalista <b>NON</b> ha diritto al contributo a fondo perduto.</i>
DAL 01/01/2019 AL 31/12/2019	<i>In questo caso il giornalista ha diritto al contributo a fondo perduto, il cui ammontare sarà determinato seguendo il sistema di <u>calcolo variabile illustrato nel paragrafo precedente.</u></i>	<i>In questo caso il giornalista ha diritto al contributo a fondo perduto, in misura fissa, pari al minimo di <u>Euro 1.000,00.</u></i>
DAL 01/01/2020 AL 23/03/2021	<i>In questo caso il giornalista ha diritto al contributo a fondo perduto, in misura fissa, pari al minimo di <u>euro 1.000,00.</u></i>	<i>In questo caso il giornalista ha diritto al contributo a fondo perduto in misura fissa pari al minimo di <u>euro 1.000,00.</u></i>

L'agenzia delle entrate ha rilasciato – il giorno dopo all'entrata in vigore del DL Sostegni – la **procedura di richiesta del Contributo a fondo perduto** (modulistica ed istruzioni) consultabile al seguente [LINK](#). Le domande possono essere inoltrate dal **30 marzo al 28 maggio 2021**.

Si ricorda che la scelta della modalità di fruizione del contributo a fondo perduto, tramite accredito su conto corrente oppure tramite credito di imposta, oltre ad essere irrevocabile (seppur modificabile sino al 25/05/2021 deve riguardare l'interezza del contributo stesso.

Si segnala, infine, che la **relazione tecnica al Decreto Sostegni** ipotizza anche un taglio dei contributi per professionisti e autonomi da 3.000 euro, misura che impatterebbe su circa 820mila soggetti (330mila dei quali iscritti alle casse private) con redditi entro i 50.000 euro e perdite del 33%.

## 6. Che novità ha introdotto il Decreto sostegni Bis in materia di contributi a fondo perduto?

**Il Decreto sostegni bis (DL 73/2021)** – efficace dal 26/05 in quanto pubblicato in GU il 25/05 - apre all'articolo 1 con nuovi contributi a fondo perduto ovvero un tre diversi tipi di bonus:

- Il primo è un bonus pari a quello di marzo (contenuto nel Decreto Sostegni uno);
- Il secondo è invece destinato a chi ha subito ulteriori perdite economiche;
- un terzo contributo ha invece finalità perequative.

I nuovi bonus - un pacchetto di contributi da **15 miliardi** - sono destinati ai **titolari di partita IVA che svolgono** attività d'impresa, arte o **professione** senza alcuna limitazione settoriale o vincolo di classificazione delle attività economiche.

Quindi, l'obiettivo della norma è quello di raggiungere una platea ancora più ampia di beneficiari, tramite i suddetti tre i tipi di aiuti che nello specifico prevedono:

- 1) La replica del contributo a fondo perduto già ottenuto a marzo con il decreto Sostegni uno, per le partite IVA con determinate classi di ricavi, che abbiano subito un calo del fatturato di almeno il 30% tra il 2019 e il 2020: questi soggetti non devono presentare nessuna nuova domanda, il contributo verrà erogato in automatico.
- 2) Un nuovo contributo basato sul calo medio mensile del fatturato nel periodo compreso tra il 1° aprile 2020 e il 31 marzo 2021: bonus aggiuntivo per chi ha già ricevuto il contributo con il Sostegni uno ma calcolato sul nuovo periodo che parte da aprile e non da gennaio.
- 3) Un nuovo contributo con finalità perequativa che si concentra sui risultati economici anziché sul fatturato. Il contributo viene assegnato sulla base del peggioramento del risultato economico d'esercizio e tiene conto dei ristori e sostegni già percepiti nel 2020 e nel 2021.

## 7. È confermato, nel 2021, l'esonero contributo per i giornalisti autonomi?

Come anticipato dalla FNSI in sede di commento alla relazione tecnica del Decreto Sostegni e fermo restando che si resta in attesa di più dettagliate indicazioni da parte dell'INPGI, si conferma che per il 2021 è riconosciuto l'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali per i professionisti iscritti agli Ordini professionali – quindi anche per i giornalisti - in relazione

all'emergenza epidemiologica da Covid -19. L'esonero è concesso nel limite massimo individuale di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Tuttavia è bene fare attenzione al fatto che detta agevolazione potrà essere rimodulata in caso di superamento dei limiti di spesa.

Il [Decreto Interministeriale lavoro e finanze](#), nel dare attuazione alle disposizioni della legge di bilancio 2021, fissa i criteri e le modalità di attribuzione dell'esonero contributivo. L'art. 1, comma 20, della legge di Bilancio 2021, ha infatti previsto (nello stato di previsione del Ministero del lavoro), il **Fondo per l'esonero dei contributi previdenziali dovuti dai professionisti**, al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e favorire la ripresa della loro attività. Quindi per il 2021 è riconosciuto l'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali anche per i liberi professionisti iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base, nonché alle altre forme previdenziali obbligatorie (gestite da persone giuridiche di diritto privato, di cui al D. Lgs. 30 giugno 1994, n. 509, e al D. Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103) compresi i **giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'INPGI**.

**Un miliardo di euro**, questa la quota (da intendere anche come limite di spesa) del Fondo da 2.5 miliardi destinata, nel 2021, al finanziamento del così detto **anno bianco dell'esonero contributivo** per gli autonomi e i professionisti iscritti agli Ordini (giornalisti compresi) che, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la propria attività. Tuttavia, è bene segnalare che il comma 22-bis dell'art. 1 della legge n. 178/2020 ha subordinato l'applicazione dell'esonero contributivo **all'autorizzazione della Commissione europea** (in base all'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea), in quanto detto beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Ma prima di entrare nel dettaglio del provvedimento, appare necessario evidenziare che il previsto **monitoraggio dei limiti di spesa impatta direttamente sull'entità dell'agevolazione contributiva**. Infatti, in caso di superamento del limite di spesa, scatta la rimodulazione dell'agevolazione "in misura proporzionale alla platea dei beneficiari" e le Casse di previdenza saranno tenute a comunicare - con cadenza mensile ed a partire dal 1° maggio 2021 - al Ministero del lavoro e al MEF i risultati del monitoraggio delle domande ammesse. Una volta quantificato l'ammontare complessivo delle agevolazioni, l'eventuale rimodulazione dell'agevolazione dovrà essere operata tramite un apposito e successivo decreto (del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero dell'economia) che ne definirà criteri e modalità.

Dall'esonero contributivo sono esclusi i premi e i contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, detto esonero è concesso nel **limite massimo individuale di 3.000 euro su base annua, riparametrato su base mensile** per ciascun lavoratore autonomo o professionista.

Come già detto, possono chiedere l'esonero parziale dei contributi anche i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza (di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103) e quindi anche i **giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'INPGI**.

L'esonero, riconosciuto limitatamente alla quota parte di spesa pari ad **un miliardo di euro**, ha ad oggetto i **contributi previdenziali complessivi di competenza dell'anno 2021** e in scadenza entro il 31 dicembre 2021, esclusi i contributi integrativi.

**Le domande vanno presentate entro il 31 ottobre 2021** direttamente all'INPGI e i giornalisti destinatari del beneficio (oltre al possesso di tutti i requisiti di legge e all'assenza delle situazioni di

incompatibilità) in sede di richiesta dovranno dichiarare di **essere in regola con il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria**.

**Relativamente ai requisiti di accesso al beneficio**, si segnala che i Giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'INPGI devono dimostrare:

- un **calo del fatturato nell'anno 2020 non inferiore al 33%** rispetto a quelli dell'anno 2019;
- un **reddito complessivo** di lavoro o derivante dall'attività che comporta l'iscrizione alla gestione non superiore a **50.000 euro** nel periodo d'imposta **2019**;

mentre per coloro che hanno avviato l'attività nel corso del 2020, non trovano applicazione i predetti requisiti.

Inoltre, i giornalisti, per tutto il periodo oggetto di esonero:

- non devono essere titolari di contratto di lavoro subordinato;
- non devono essere titolari di pensione diretta, diversa dall'assegno ordinario di invalidità di cui all'articolo 1 della legge n. 222 del 1984 o da qualsiasi altro emolumento corrisposto dagli enti di previdenza obbligatoria ad integrazione del reddito a titolo di invalidità, avente natura previdenziale, che risponda alle medesime finalità di cui al citato assegno comunque esso sia denominato.

Per i lavoratori autonomi e collaboratori in quiescenza l'esonero è riconosciuto limitatamente ai periodi in cui siano stati titolari di incarichi di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa, conferiti nel corso del 2020.

Infine si segnala che l'esonero può essere richiesto a un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria.

## **8. Che aggiornamenti ci sono sullo smart working?**

Fermo restando quanto illustrato nelle precedenti **FAQ 10** ([qui](#)) si segnala che con la conversione in legge del c.d. [Decreto Milleproroghe 2021](#) è stata prorogata la possibilità per le aziende di procedere allo smart working semplificato – e quindi senza accordo – fino al 30 aprile 2021, data in cui è previsto il termine dello stato di emergenza, di fatto riallineando i due termini di scadenza (quello dello stato di emergenza e quello per il lavoro agile con procedura semplificata) e pertanto le aziende possono procedere allo smart working senza accordo col lavoratore fino a quando sussiste lo stato di emergenza, salvo eventuali future proroghe. Il Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 all'articolo 11 (in vigore dal 23 aprile), proroga fino al 31 luglio (dal 30 aprile) i termini *“correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19”*, tra cui anche le precedenti disposizioni in materia di regole semplificate per i datori di lavoro che ricorrono al lavoro agile o smart working nel periodo emergenziale.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il **22/06/2021**, della Legge n. 87/2021 di conversione del **Decreto Riaperture**, è entrata in vigore - nel settore privato - l'ulteriore **proroga al 31 dicembre 2021** del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di attivazione dello smart working



Nel pubblico impiego, invece, sono confermate le previsioni per cui le Amministrazioni Pubbliche, **fino al 31 dicembre 2021**, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo **smart working** con le misure semplificate e pertanto prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81.

## 9. È stato mantenuto il diritto allo smart working?

Fermo restando quanto illustrato nelle precedente **FAQ 11** ([qui](#)), l'art. 2, comma 1, del DL n. 30/2021 riconosce al genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità smart (agile) per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

- sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- infezione da SARS Covid-19 del figlio;
- quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Con riferimento a quest'ultimo punto si rileva che, rispetto alla precedente formulazione valida fino al 31 dicembre 2020, la norma ha esteso la possibilità di fruire del lavoro agile a tutte le ipotesi di quarantena del figlio per contagio ovunque avvenuto in luogo delle specifiche causali giustificative precedentemente previste.

L'infezione da SARS Covid-19 del figlio, costituisce una novità poiché giustifica il ricorso allo smart working anche l'infezione da SARS Covid-19 del figlio under 16, ovunque questa sia stata contratta.

Inoltre, la convivenza – secondo le precisazioni operative dell'INPS – sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente.

Dette misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

Infine, **per i genitori di figli disabili gravi**, si ricorda che il Decreto Agosto ha previsto che, fino al 30 giugno 2021, e anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave (legge n. 104/1992) hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

## 10. Che novità ci sono per i congedi ai genitori lavoratori dipendenti?

Fermo restando quanto illustrato nelle precedenti **FAQ 2-3** ([qui](#)), si segnala che il Decreto legge n. 30 del 2021 (articolo 2 comma 2) ripropone la possibilità – già prevista dal Decreto Agosto sino al 31 dicembre 2020 – di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i figli sotto i 14 anni e non

indennizzati per i figli da 14 anni a 16 anni. Pertanto, il genitore lavoratore dipendente, con figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può fruire in luogo della retribuzione (nei limiti di spesa indicati dal decreto) di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con contestuale copertura di contribuzione figurativa.

Invece, in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità e quindi in assenza anche di contribuzione figurativa. In questo caso è prevista la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In ambo i casi l'astensione dal lavoro è ammessa per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

Si ricorda infine che il legislatore ha previsto la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) solo a condizione che non si possa ricorrere allo smart working ("Solo ed esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile"), e non anche "in alternativa" allo stesso come invece in precedenza previsto dal Decreto Agosto.

Sino al 30 giugno 2021, inoltre, il congedo indennizzato al 50% viene riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (legge 104/1992, articolo 4, comma 1), iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

L'INPS – con il [messaggio n. 1276 del 25 marzo](#) – ha fornito le prime indicazioni sul nuovo congedo (indennizzato col 50% della retribuzione), per i genitori con figli affetti da Covid-19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi e, in attesa del rilascio delle nuove procedure per la presentazione delle domande, è comunque possibile fruire del congedo, con richiesta al proprio datore di lavoro e presentazione successiva dell'apposita domanda telematica all'INPS.

## 11. È ancora in vigore il Bonus baby sitter?

Fermo restando quanto illustrato nella precedente [FAQ 4 \(qui\)](#), si segnala che il DL n. 30 del 2021 (Art. 2, comma 6) riconosce la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter nel limite **massimo complessivo di 100 euro settimanali**. Il bonus può essere utilizzato per le prestazioni effettuate per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart working e del congedo (sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio; infezione da SARS Covid-19 del figlio; quarantena del figlio). La misura è destinata a lavoratori autonomi con i figli conviventi minori di anni 14 e viene erogata mediante il libretto famiglia o, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del Decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, 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 incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Detto bonus – come precisato dall’Istituto – è destinato anche ai giornalisti iscritti all’INPGI che, a tale scopo, ha tempestivamente trasmesso al Ministero del Lavoro i dati necessari a definire la platea dei potenziali giornalisti interessati dal beneficio. Il Bonus viene erogato dall’INPS e si allegano qui di seguito le istruzioni per accedere alla relativa domanda di concessione [clicca qui](#). La procedura per richiedere il nuovo bonus baby sitter - previsto dal decreto DL 30/2021 – è attiva [sito dell’INPS](#).

#### **12. Che incompatibilità ci sono tra Bonus baby sitter, smart working e congedi?**

Nei giorni in cui un genitore svolge la prestazione in smart working oppure fruisce del congedo (indennizzato o non indennizzato) ovvero non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione per congedo o del bonus baby-sitting, a meno che non sia anche genitore di altri figli minori di anni 14 avuti da altro/a coniuge che non stiano fruendo di smart working, congedi e bonus baby sitter.

#### **13. È stata prorogata la deroga sui contratti a termine?**

Fermo restando quanto illustrato nella precedente [FAQ 32 \(qui\)](#), si evidenzia che il Decreto Sostegni (DL 41/2021 - art. 17) conferma la deroga sulle causali per facilitare le proroghe ed i rinnovi dei contratti a tempo determinato. Il Decreto prevede infatti, **sino al 31/12/2021**, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, la possibilità per le imprese - senza indicare le causali previste dal Decreto Dignità e senza l’obbligo di rispettare la regola del c.d. “*stop and go*” di almeno 10 o 20 giorni - di rinnovare e prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

#### **14. Il contratto di rioccupazione si può applicare ai giornalisti?**

Il contratto di rioccupazione costituisce la nuova tipologia contrattuale introdotta dall’art. 41 del DL 73/2021 (Decreto Sostegni bis). Si tratta di un contratto di subordinata ed a tempo indeterminato ed è finalizzato ad incentivare l’occupazione dei lavoratori nella fase successiva al superamento della pandemia. È destinato ai soggetti disoccupati, necessita della forma scritta e deve essere accompagnato da un progetto individuale di inserimento di durata semestrale, concordato tra le parti, finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali.

I contratti di rioccupazione vanno sottoscritti entro il 31 ottobre 2021, termine che sembrerebbe da intendersi come giorno di instaurazione del rapporto, mentre danno la possibilità alle parti di risolvere il rapporto alla scadenza dei 6 mesi.

Le agevolazioni previste dalla norma per questa nuova tipologia contrattuale, sono rappresentate **dall’esonero contributivo pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro** per un massimo di sei mesi, nel limite di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile, ferma restando l’aliquota di compito delle prestazioni pensionistiche. Da tali importi sono però esclusi i premi ed i contributi dovuti all’INAIL.

In ragione di ciò, **circa l’applicabilità di questa nuova tipologia contrattuale al lavoro giornalistico sarà necessario attendere, eventuali, deliberazioni da parte dell’INPGI.**