

FAQ FNSI 2021

AGGIORNATE AL 24 MARZO 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 70/2021) agli articoli 7 e 8 e 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, 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 ai fondi di solidarietà e sono interessati dall'assegno ordinario – 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 – 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 potrebbe comportare 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.

Si segnala infine che 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.

2. Cosa cambia per il pagamento degli ammortizzatori sociali?

Il Decreto Sostegni (DL 70/2021) 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. 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 70/2021) 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](#)).

4. Sono previsti dei contributi per i giornalisti professionisti?

Il Decreto Sostegni (DL 70/2021) prevede tra i beneficiari del **contributi a fondo perduto** tutti i titolari di partita IVA inclusi anche i lavoratori autonomi iscritti agli Ordini professionali, quindi anche i giornalisti 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 e superando il precedente meccanismo dei codici ATECO. L'importo del contributo sarà di **minimo 1.000** e sarà 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 partite IVA attivate dopo l'entrata in vigore del decreto.

Per ottenere il contributo, sarà necessario presentare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Agenzia delle Entrate con (anche da un intermediario abilitato), a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di avvio della procedura telematica per la presentazione della stessa. A tale scopo si resta in attesa del provvedimento di dettaglio da parte dell'Agenzia delle Entrate con le modalità di presentazione della domanda di accesso ai contributi a fondo perduto.

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%.

SIETEMA DI CALCOLO DEL CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO

Percentuale di contributo	Ricavi o compensi del 2019
60%	ricavi e compensi inferiori a € 100.000
50%	ricavi e compensi tra € 100.000 e € 400.000
40%	ricavi e compensi tra € 400.000 e 1 milione
30%	ricavi e compensi tra 1 milione di euro e 5 milioni
20%	ricavi e compensi tra 5 e 10 milioni di euro

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

Ipotizziamo che un freelance, nel 2019, abbia 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:

- 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 free lance **ha diritto al contributo a fondo perduto**;
- 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 free lance è pari a 1.250 euro** (ovvero a $2.083 \times 60\%$)

5. 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.

6. È stato mantenuto il diritto allo smart working?

Fermo restando quanto illustrato nelle precedenti **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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 70/2021) conferma la deroga sulle causali per facilitare le proroghe ed i rinnovi dei contratti a tempo determinato. Il Decreto prevede infatti – per tutto il 2021 – fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, la possibilità per le imprese, senza indicare le causali previste dal Decreto Dignità, di rinnovare e prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti a tempo determinato.