

TEMI VECCHI - NUOVE REGOLE COSA HA PORTATO IL 2021 IN AMBITO DI LAVORO

- In tema di lavoro il 2021 porta nuove regole su temi vecchi
- CIG Covid, divieto di licenziamento, detrazioni fiscali, congedo parentale per il padre
- E lo Smart Working finisce a marzo o prosegue?

Anno nuovo, poche nuove

L'anno nuovo, pur tanto atteso, come ci si doveva aspettare non ha portato novità rilevanti in tema di provvedimenti volti a contrastare la difficile situazione economica delle aziende del comparto privato, derivante dalla crisi epidemiologica che stiamo vivendo.

In tema di lavoro, poi, le norme varate per aiutare le imprese nella difficile scalata di emersione dalla crisi, a parte le proroghe della Cassa Integrazione Covid e dello Smart Working, non sembrano molto efficaci.

Come si vedrà nel prosieguo di questa breve trattazione, anche la Cassa Integrazione rischia di essere la solita "copertina" corta, che non copre nemmeno l'intero periodo di divieto di licenziamento.

Le agevolazioni per le nuove assunzioni, inoltre, che qui non trattiamo per necessità di brevità, pur essendo importanti sul piano del risparmio contributivo, diventano un'arma spuntata in mano alle aziende, a causa delle difficoltà di trovare il personale che risponda ai requisiti per ottenere gli sgravi contributivi stessi.

Di seguito alcuni temi visti l'anno scorso e che le norme del Decreto Bilancio 2021 hanno regolato nuovamente.

Cassa integrazione Covid prorogata di altre 12 settimane

La Legge di Bilancio 2021, approvata sul filo di lana mentre stavamo per stappare lo spumante e accogliere con i tradizionali auguri l'anno nuovo (il 2021 appunto), ha portato un ulteriore "aiutino" alle aziende in difficoltà a causa del perdurare della pandemia, prevedendo la possibilità di accedere alla Cassa Integrazione Covid per altre 12 settimane, a partire dall'01/01/2021.

Le condizioni di accesso, però sono differenti a seconda che si tratti di:

- **Aziende industriali** (ovvero aziende che possono accedere alla Cassa Integrazione Ordinaria), per le quali la possibilità di fruire le 12 settimane della Cassa integrazione Covid 19 è limitata al 31 marzo 2021.

- **Altre Aziende (ovvero artigiani, commercianti, ecc.)** che possono utilizzare il FIS, CIG in deroga o i Fondi bilaterali alternativi, come FSBA per l'artigianato, per le quali l'utilizzo delle 12 settimane sarà possibile fino al 30 giugno 2021.

Aspetto positivo della nuova CIG Covid è che non sono previsti contributi addizionali da parte delle aziende come era stabilito, invece, nel decreto Agosto.

Proroga del divieto di licenziamento

La previsione della possibilità di accesso alla Cassa Integrazione Covid per altre 12 settimane, si spiega con la proroga del divieto di licenziamento per motivi economici fino al 31 marzo 2021.

Le aziende che, a causa della situazione congiunturale, hanno personale in esubero, non potranno fare altro che accedere alla Cassa Integrazione, attendendo l'arrivo del 31 marzo. Le deroghe al divieto sono quelle già introdotte dal decreto Agosto:

- il licenziamento di personale già impiegato per un contratto di appalto, successivamente riassunto a seguito del subentro di un nuovo appaltatore;
- il licenziamento motivato dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa;
- il licenziamento intimato in caso di fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero nel caso in cui sia disposta la cessazione dello stesso.

E' sempre possibile, inoltre, risolvere il rapporto di lavoro stipulando accordi collettivi aziendali con le organizzazioni sindacali, per quei lavoratori che volontariamente vi aderiranno e che potranno, per questa via, accedere eccezionalmente alla Naspi.

Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente

Conferma per il 2021 dell'ulteriore detrazione fiscale sui redditi di lavoro dipendente e assimilati.

Viene riproposto per tutto il 2021 quanto era stato accordato nel secondo semestre 2020, ovvero una detrazione fiscale (vedi ns. circolare del 15 luglio 2020).

Dal 1° gennaio 2021, l'importo annuo dell'ulteriore detrazione è pari a

- 1.200 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro
- e decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

L'ulteriore detrazione sarà riconosciuta, ai lavoratori interessati, dal datore di lavoro che dovrà ripartirla mese per mese fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° gennaio 2021 (da intendersi riferite alle prestazioni rese dal 1° gennaio), verificando, in sede di conguaglio (di fine anno o fine rapporto), la spettanza della stessa.

Rimane confermato, il trattamento integrativo del reddito (ex Bonus Renzi) per redditi fino a 28.000 euro, con imposta maggiore di zero, calcolata al netto della sola detrazione di lavoro dipendente e assimilato.

Tale trattamento integrativo è di 1.200,00 euro l'anno (riconosciuto a giorni).

Congedo obbligatorio del padre lavoratore

Il congedo obbligatorio rappresenta un diritto del padre lavoratore, assolutamente disgiunto dalla fruizione o meno, da parte della madre, della propria astensione obbligatoria.

Di anno in anno è stata ampliata la durata del congedo, dall'iniziale unica giornata ai 7 giorni previsti nel 2020.

Dal 1° gennaio 2021, il padre lavoratore in occasione della nascita (o adozione o affidamento) avvenuti nel 2021, avrà l'obbligo di astenersi dal lavoro per 10 giorni.

La fruizione potrà avvenire anche in via non continuativa (ma mai frazionata in ore) entro i 5 mesi di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato).

Il congedo è indennizzato dal datore di lavoro, ma a è totale carico dell'INPS.

La nuova durata riguarda esclusivamente le nascite (o adozioni o affidamenti) del 2021, mentre i congedi ancora da fruire, relativi a nascite/adozioni/affidamenti del 2020, avranno la durata prevista per l'anno 2020, ovvero 7 giorni.

La domanda deve essere presentata in forma scritta dal padre lavoratore direttamente al datore di lavoro, con un anticipo di almeno quindici giorni.

Qualora il congedo fosse richiesto in occasione della nascita, si dovrà avere riguardo alla data presunta del parto.

Congedo obbligatorio del padre in caso di morte perinatale

La Legge di Bilancio estende il congedo obbligatorio del padre anche nella cosiddetta ipotesi di morte perinatale. questo termine si riferisce alla morte del feto o del neonato dalle 28 settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita (sette giorni).

Congedo facoltativo del padre

È prorogato anche per l'anno 2021 il congedo facoltativo del padre, pari a un giorno.

La possibilità di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo è però subordinata a un accordo con la madre, che deve rinunciare a un corrispondente giorno di astensione obbligatoria spettante.

Smart Working (lavoro agile): si prosegue o ci si ferma?

Lo smart working semplificato, a cui si può accedere dall'inizio della pandemia, **si potrà utilizzare fino al 31 marzo 2021.**

Il decreto mille proroghe, entrato in vigore il 31 dicembre 2020, prevede infatti che, per il settore privato, lo smart working "agevolato" sia utilizzabile dalle aziende *"fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid 19 e, comunque, non oltre il 31 marzo 2021."*

Peccato che lo stato di emergenza, sia stato poi prorogato fino al 30 Aprile 2021.

Ancora una volta, il Governo si è lasciato sfuggire l'occasione di emanare norme chiare e coerenti.

Gli argomenti trattati in questo articolo sono redatti in forma semplificata a scopo informativo e divulgativo.

Ricordiamo che quanto qui riportato non è che la sintesi delle novità e che, in alcuni casi, mancano chiarimenti da parte degli organismi preposti alla loro regolamentazione.

Per ulteriori approfondimenti è necessario il supporto di un professionista.

Il nostro Ufficio Paghe è comunque a disposizione per ogni approfondimento.

Compila il [Form di contatto](#) per ricevere via e-mail l'avviso sulle novità fiscali e del lavoro, pubblicate sul sito.

Seguici anche sui Social media



[Studio Associato MSC LinkedIn](#)

© *Questo articolo, a firma di Nicoletta Michielin, è apparso per la prima volta nella **Rubrica IMPRESA E DIPENDENTI**.*

Tutti i diritti riservati.

STUDIO ASSOCIATO DI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO Michielin Lucchese Rag. Nadia, Sartori Michielin Dott. Nicoletta, Corradini Dott. Nicola

C.F. e P. IVA 04418040269
segreteria@studioassociatomsc.com
www.studioassociatomsc.com

MONZA (MB)
Villa Brugola
Via Giacomo Leopardi, 21
Tel. +39 335 5272028

PADOVA (PD)
Viale Della Navigazione
Interna, 51
Tel +39 049 8157567

TREVISO (TV)
Via Dei Da Prata, 14
Tel +39 0422 303131
Fax +39 0422 308670

ORSAGO (TV)
Via Dante, 12
Tel +39 0438 991218-990245
Fax +39 0438 991062