

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Aprile 2021

Le informative per l'azienda

Decreto Sostegni: le disposizioni per il lavoro	pag.	2
Conversione del Decreto Milleproroghe: le disposizioni per il lavoro	pag.	12
Proroga <i>smart working</i> semplificato	pag.	14
Ulteriori novità in materia di riscossione esattoriale	pag.	15
Permessi per genitori con figli in quarantena o DAD	pag.	17
Proroga e ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti	pag.	18

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO SOSTEGNI - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stato pubblicato sulla GU n. 70 del 22 marzo 2021 il D.L. 41 del 22 marzo 2021, in vigore dal 23 marzo 2021, recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", c.d. Decreto Sostegni. Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 1-9	<p>Contributo a fondo perduto</p> <p>Viene previsto un nuovo contributo a fondo perduto nei confronti dei soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none">• titolari di partita Iva;• residenti o stabiliti nel territorio dello Stato;• che svolgono attività d'impresa, arte o professione o producono reddito agrario; <p>a condizione che il reddito agrario e i ricavi non siano superiori a 10 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019.</p> <p>Il contributo, tuttavia, non spetta a:</p> <ul style="list-style-type: none">• soggetti la cui attività risulta cessata al 23 marzo 2021;• soggetti che hanno attivato la partita Iva a decorrere dal 23 marzo 2021;• enti pubblici ex articolo 74, Tuir;• intermediari finanziari e società di partecipazione ex articolo 162-bis, Tuir. <p>Condizione per poter fruire del contributo è che l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi per l'anno 2020 abbia registrato un calo di almeno il 30% rispetto al 2019. A tal fine, si deve aver riguardo alla data di effettuazione dell'operazione di cessione dei beni o di prestazione dei servizi.</p> <p>I soggetti che hanno aperto la partita Iva nel 2019 hanno comunque diritto al contributo.</p> <p>Il contributo viene determinato applicando al calo di fatturato medio mensile le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none">• 60% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi entro 100.000 euro;• 50% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 100.001 e 400.000 euro;• 40% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 400.002 e 1 milione di euro;• 30% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 1.000.001 e 5 milioni di euro;• 20% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi oltre 5 milioni di euro. <p>È previsto un contributo minimo, anche per coloro che hanno attivato la partita Iva nel 2020, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.000 euro per le persone fisiche e• 2.000 euro per gli altri soggetti. <p>Il contributo:</p> <ul style="list-style-type: none">• non concorre non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui

	<p>redditi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • non rileva, altresì, ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir; • non concorre alla formazione del valore della produzione netta Irap. <p>È previsto che, in alternativa alla liquidità, il contributo può essere riconosciuto, quale scelta irrevocabile del contribuente, nella sua totalità come credito d'imposta, utilizzabile solo in compensazione. A tal fine, non si applicano i limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • articolo 31, comma 1, D.L. 78/2010; • articolo 34, L. 388/2000; • articolo 1, comma 53, L. 244/2007. <p>Ai fini della fruizione è necessario presentare all'Agenzia delle entrate, esclusivamente in via telematica, anche tramite intermediari abilitati, una domanda indicante il possesso dei requisiti, nel termine di 60 giorni dall'avvio della procedura, come individuata con provvedimento direttoriale dell'Agenzia delle entrate n. 77923/2021.</p> <p>Infine, è previsto che si applichino, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 25, commi 9-14, D.L. 34/2020, in riferimento a modalità di erogazione, regime sanzionatorio e attività di controllo.</p>
<p>Articolo 4, comma 2</p>	<p>Sospensione pignoramento stipendi e pensioni</p> <p>Viene prorogata al 30 aprile 2021 la sospensione degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima della stessa data dall'agente della riscossione e dai terzi a cui sono affidati, anche disgiuntamente, l'accertamento e la riscossione dei tributi e di tutte le entrate, aventi a oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza. Tali somme non sono sottoposte al vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato, anche in presenza di assegnazione disposta con provvedimento del giudice dell'esecuzione. Restano fermi gli accantonamenti effettuati prima del 19 maggio 2020 e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'agente della riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), D.Lgs. 446/1997.</p>
<p>Articolo 5, commi 19-22</p>	<p>Dichiarazione dei redditi precompilata</p> <p>Con effetti esclusivamente per l'anno 2021, vengono differiti i termini relativi alla dichiarazione dei redditi precompilata 2021.</p> <p>In particolare, è previsto il differimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al 31 marzo 2021, del termine per l'invio, da parte dei sostituti, delle CU e il termine per la scelta, da parte del sostituto, del soggetto per il tramite del quale sono rese disponibili le comunicazioni del risultato finale delle dichiarazioni; • al 31 marzo 2021, del termine entro cui i sostituti d'imposta devono consegnare le CU agli interessati. <p>Inoltre, la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate, da parte dei soggetti terzi, dei dati relativi a oneri e spese sostenuti dai contribuenti nell'anno precedente, delle spese sanitarie rimborsate nonché degli altri dati riguardanti deduzioni o detrazioni, con scadenza al 16 marzo, è effettuata entro il 31 marzo 2021.</p>

	<p>Infine, slitta al 10 maggio 2021 il termine entro cui l'Agenzia delle entrate mette a disposizione dei contribuenti la dichiarazione dei redditi precompilata.</p>
<p>Articolo 8, commi 1-8, 12 e 13</p>	<p>Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale</p> <p>I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, domanda di:</p> <p>trattamento ordinario di integrazione salariale ex articoli 19 e 20, D.L. 18/2020, per una durata massima di 13 settimane tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 senza che sia dovuto il contributo addizionale;</p> <p>trattamenti di assegno ordinario e cassa integrazione salariale in deroga ex articoli 19, 21, 22 e 22-<i>quater</i>, D.L. 18/2020, per una durata massima di 28 settimane tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>Il comma 3 fissa il termine decadenziale di presentazione delle domande alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e, in fase di prima applicazione, alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto.</p> <p>Il comma 4, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, fissa il termine decadenziale, entro il quale il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, alla fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione (in fase di prima applicazione, tali termini sono eventualmente spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>Il comma 5 prevede che, per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo in commento, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché l'accredito della relativa contribuzione figurativa, siano effettuati con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig".</p> <p>Il comma 6, al fine di ottimizzare il pagamento delle integrazioni salariali, prevede che il pagamento di tutte le integrazioni salariali COVID-19 possa essere concesso sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, sia con le modalità ordinarie di pagamento da parte delle imprese, con successivo rimborso da parte dell'Inps.</p> <p>Il comma 7 fissa, nel limite massimo di 1.100 milioni, il finanziamento statale destinato ai Fondi di solidarietà alternativi (artigianato e lavoro in somministrazione) e prevede che tale importo sia assegnato ai rispettivi Fondi con Decreto ministeriale.</p> <p>Il comma 8 si rivolge agli operai agricoli, prevedendo la concessione dei trattamenti di Cisoa per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, L. 457/1972 (180 giornate lavorative annuali).</p>

	<p>Il comma 12 individua i limiti di spesa per i trattamenti di integrazione salariale, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio.</p> <p>Il comma 13 specifica che qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio, dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare, le stesse possono essere utilizzate prioritariamente per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative a ulteriori tipologie di trattamenti, fermi restando i limiti massimi di durata previsti, ovvero, limitatamente ai datori di lavoro che fruiscono di trattamenti in deroga, i quali abbiano interamente fruito del periodo complessivo di 40 settimane per il 2021 (12+28), per finanziare un'eventuale estensione della durata massima di 28 settimane di cui al comma 2.</p>
<p>Articolo 8, commi 9-11</p>	<p>Divieto di licenziamento</p> <p>Il comma 9 dispone il blocco delle procedure di licenziamento individuale e collettivo, nonché di recesso per giustificato motivo oggettivo, fino al 30 giugno 2021, e sospende quelle 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 Ccnl o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>Il comma 10, per i datori di lavoro che possono fruire dei nuovi trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 diversi dalla Cigo, prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.</p> <p>Il comma 11 stabilisce che il blocco non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o 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.</p> <p>A detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità mensile di disoccupazione (NASpI).</p> <p>Si prevede, inoltre, che sono esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.</p>
<p>Articolo 9</p>	<p>Rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione, integrazione del trattamento di Cigs per i dipendenti ex Ilva nonché misure a sostegno del settore aeroportuale</p> <p>Il comma 1 prevede il rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione all'interno del quale è confluito il Fondo per l'occupazione, con l'obiettivo di finanziare misure straordinarie di politica attiva del lavoro per sostenere i livelli occupazionali. Tale rifinanziamento è preordinato al potenziamento degli interventi finanziati dal Fondo, tra cui gli ammortizzatori sociali in deroga; le proroghe dei trattamenti di Cigs per cessazione attività; le iniziative per l'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione; l'attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato; le borse tirocinio</p>

	<p>formativo a favore dei giovani; gli incentivi per il reimpiego di lavoratori <i>over 50</i>; le agevolazioni contributive per progetti di riduzione dell'orario di lavoro; l'intervento in favore dei lavoratori c.d. esodati; gli incentivi e le iniziative a favore degli lavoratori socialmente utili; gli incentivi per il prepensionamento dei giornalisti.</p> <p>Il comma 2 intende garantire la continuità del sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo Ilva.</p> <p>Il comma 3 prevede che ai lavoratori dipendenti dalle imprese del settore aeroportuale sia riconosciuta una prestazione integrativa dei trattamenti di Cigd con causale COVID-19 di cui al Decreto del Ministro del lavoro n. 95269/2016, tale da garantire che il trattamento complessivo di integrazione salariale loro spettante sia pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento.</p>
<p>Articolo 10</p>	<p>Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport</p> <p>Per fronteggiare adeguatamente l'emergenza economica scaturita dal diffondersi dell'epidemia da COVID-19, sono stati varati una serie di provvedimenti normativi, tra i quali il c.d. D.L. Ristori - D.L. 137/2020 - che ha riconosciuto un'indennità onnicomprensiva atta a ristorare alcune particolari categorie di lavoratori, quali, in particolare, i lavoratori, anche in somministrazione, stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo. La nuova disposizione, oltre ad assicurare un'ulteriore indennità onnicomprensiva <i>una tantum</i> di 2.400 euro ai soggetti già beneficiari dell'indennità <i>ex</i> D.L. 137/2020, prevede, ai commi 2, 3, 4, 5 e 6, un'indennità pari a 2.400 euro a favore delle stesse categorie di lavoratori di cui al citato D.L. Ristori, che presentino determinati requisiti, da erogarsi previa nuova domanda, da presentare entro il 30 aprile 2021.</p> <p>Il comma 2 riconosce ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl alla data del 23 marzo 2021, un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl al 23 marzo 2021.</p> <p>Il comma 3 riconosce un'indennità onnicomprensiva di 2.400 euro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;

- lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che siano iscritti alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

- incaricati alle vendite a domicilio con reddito, nell'anno 2019, derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti alla Gestione separata al 23 marzo 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Il comma 4 prevede l'esclusione dal beneficio per titolari di contratto di lavoro subordinato, fatta eccezione per i lavoratori con contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità, e per titolari di pensione.

Il comma 5 prevede l'erogazione della medesima indennità per i lavoratori a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- b) titolarità, nell'anno 2018, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- c) assenza di titolarità, al 23 marzo 2021, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Il comma 6 riconosce un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro agli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo. In particolare, i criteri di accesso al beneficio sono differenziati in base al reddito riferito all'anno 2019, secondo le seguenti condizioni:

- almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente senza corresponsione dell'indennità di disponibilità.
- almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

Il comma 7 dispone il divieto di cumulo tra le indennità di cui ai commi precedenti.

Il comma 8 prevede che le indennità non concorrono alla formazione del reddito. Fissa, inoltre, il limite di spesa e disciplina le attività di monitoraggio della misura da parte dell'Inps in qualità di ente erogatore.

Il comma 9 individua gli oneri e reca la copertura finanziaria.

I commi da 10 a 14 prevedono l'erogazione di un'indennità per i lavoratori sportivi. Si tratta di una platea di circa 200.000 lavoratori sportivi, che comprende anche le

	<p>collaborazioni coordinate e continuative, con contratti stipulati e sottoscritti con committenti riconducibili ad associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte al Registro tenuto dal CONI. Per ragioni di equità, al fine di distinguere i soggetti che fanno del lavoro sportivo la propria fonte di reddito unica o primaria da coloro che esercitano il lavoro sportivo a <i>latere</i> di altra attività (ad esempio, studenti), l'importo dell'indennità è determinato sulla base dei compensi percepiti nell'anno 2019, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui, spetta la somma di 3.600 euro; • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui, spetta la somma di 2.400 euro; • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000 euro annui, spetta la somma di 1.200 euro. <p>Ai fini della misura del beneficio, la società Sport e Salute Spa, in qualità di soggetto erogatore, utilizza i dati dichiarati dai beneficiari con la presentazione della domanda nella piattaforma informatica. L'indennità è erogata automaticamente ai soggetti già beneficiari delle indennità relative ai mesi precedenti per cui permangono i requisiti per l'erogazione.</p> <p>Viene, inoltre, introdotta la presunzione di cessazione dell'attività a causa dell'emergenza epidemiologica per tutti i rapporti di collaborazione scaduti entro il 30 dicembre 2020 e non rinnovati.</p>
<p>Articolo 11</p>	<p>Disposizioni in materia di Reddito di cittadinanza</p> <p>È previsto un incremento dell'autorizzazione di spesa ai fini dell'erogazione dei benefici economici legati all'introduzione del Reddito di cittadinanza.</p> <p>Il comma 2 prevede che, per l'anno 2021, i componenti del nucleo beneficiario del Reddito di cittadinanza possano stipulare uno o più contratti a termine senza che il reddito di cittadinanza venga perso o ridotto, se il valore del reddito familiare risulta comunque pari o inferiore a 10.000 euro annui. In tali ipotesi, il beneficio economico resta sospeso per una durata corrispondente a quella dei contratti a tempo determinato stipulati dal percettore fino a un massimo di 6 mesi. Il beneficio riprende a decorrere al termine di ciascun contratto.</p>
<p>Articolo 12</p>	<p>Reddito di emergenza</p> <p>È riconosciuta l'erogazione di 3 mensilità, da marzo a maggio 2021, ciascuna delle quali pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020 (pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino a un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza, come definite ai fini Isee), ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che abbiano un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020; per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia</p>

	<p>è incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione, come dichiarato ai fini Isee, e qualora non vi siano nel nucleo familiare componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui all'articolo 10, D.L. Sostegni.</p> <p>Inoltre, per fruire di tale beneficio sono necessari i seguenti ulteriori requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio; • un valore del patrimonio mobiliare familiare, con riferimento all'anno 2020, inferiore a una soglia di 10.000 euro, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo e fino a un massimo di 20.000 euro. Il predetto massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza; • un valore dell'Isee inferiore a 15.000 euro; • non essere titolari di pensione diretta o indiretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità; • non essere titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda sia superiore agli importi di cui al comma 5; • non essere percettori di Reddito di cittadinanza. <p>Per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia è incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione come dichiarato ai fini Isee.</p> <p>Si prevede, per l'erogazione del Reddito di emergenza, l'assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità prevista dall'articolo 10 (indennità onnicomprensiva per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport).</p> <p>È, altresì, previsto che le quote di Rem siano riconosciute, indipendentemente dal possesso dei requisiti, ferma restando in ogni caso l'incompatibilità con la percezione del reddito di cittadinanza, e nella misura prevista per nuclei composti da un unico componente, ai soggetti con Isee in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a 30.000 euro, che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 le prestazioni di NASpl e DIS-COLL. I soggetti beneficiari non devono essere titolari di contratto di lavoro subordinato (con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità), né di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, né di pensione, sia diretta sia indiretta.</p> <p>L'indennità risulta cumulabile solo con l'assegno ordinario di invalidità o con prestazioni aventi la medesima finalità e natura giuridica e la relativa domanda deve essere presentata all'Inps entro il 30 aprile 2021 tramite modello predisposto dal medesimo Istituto.</p>
<p>Articolo 15</p>	<p>Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità</p> <p>L'articolo 26, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia), ha previsto, in particolare al comma 2, che, sino al 30 giugno 2020, l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità fosse equiparata al ricovero ospedaliero. I lavoratori interessati dalla disposizione sono quelli in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L. 104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da</p>

	<p>immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Gli effetti della disposizione in questione sono stati prorogati dapprima sino al 31 luglio 2020 (articolo 74, DL 34/2020) e poi sino al 15 ottobre 2020 (articolo 26, D.L. 104/2020). Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i richiamati lavoratori fragili hanno svolto di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Da ultimo, la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che la tutela dei lavoratori fragili si applichi anche dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.</p> <p>L'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, non contemplava in modo espresso l'esclusione di tale assenza dal calcolo del periodo di comporto, come invece prevede il espressamente comma 1 per i periodi di assenza dal lavoro equiparati a malattia in caso di periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.</p> <p>La normativa è stata perciò così rivista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le assenze dei lavoratori fragili non sono computabili nel periodo di comporto; • i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità non comportano una diminuzione delle somme erogate dall'Inps a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile; • la tutela dei lavoratori fragili è stata estesa dal 1° marzo fino al 30 giugno 2021.
<p>Articolo 16</p>	<p>Disposizioni in materia di NASpl</p> <p>La disposizione, in considerazione del fatto che negli ultimi 12 mesi l'emergenza sanitaria ha reso particolarmente gravosa la ricerca di occupazione, prevede che, a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità NASpl sia concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti lo stato di disoccupazione, fermi restando lo stato di disoccupazione e la presenza di 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti la disoccupazione.</p>
<p>Articolo 17</p>	<p>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>La disposizione modifica l'articolo 93, D.L. 34/2020, al fine di prorogare la deroga, già in esso contenuta, alla disciplina in materia di contratti a termine. In particolare, con tale novella si prevede la possibilità di ulteriori proroghe o rinnovi dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, anche in assenza delle condizioni ex articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Le disposizioni hanno efficacia dal 23 marzo 2021 e, nella loro applicazione, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>
<p>Articolo 19</p>	<p>Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura</p> <p>È modificato il Decreto Ristori laddove prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a dicembre 2020, per le aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, che svolgono le attività identificate dai codici Ateco, di cui all'allegato 3, D.L. 137/2020.</p> <p>Tale esonero è ora esteso anche per il periodo retributivo relativo al mese di gennaio 2021.</p>

	<p>L'esonero deve essere riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato e in particolare ai sensi della sezione 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione europea (rispettivamente "Aiuti di importo limitato" e "Aiuti sotto forma di sostegno a costi fissi non coperti"), 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.</p>
Articolo 28	<p>Regime-quadro per l'adozione di misure di aiuti di Stato per l'emergenza COVID-19</p> <p>Viene adeguato il regime nazionale alle modifiche al <i>Temporary Framework</i>, le cui misure sono prorogate al 31 dicembre 2021.</p> <p>Nel caso di aiuti di importo limitato si prevede una soglia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di 1,8 milioni di euro per le imprese (in precedenza 800.000 euro); • di 225.000 euro per impresa operante nella produzione primaria di prodotti agricoli (in precedenza 100.000 euro); • di 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura (in precedenza 120.000 euro). <p>Nel caso di aiuti a copertura dei costi fissi non coperti da entrate (misura 3.12 del <i>Temporary Framework</i>) è stata, aumentata la soglia fino a 10 milioni di euro.</p>
Articolo 30, commi 7-11	<p>Rinvio entrata in vigore riforma settore sportivo</p> <p>Viene rinviata al 1° gennaio 2022 l'entrata in vigore dei seguenti Decreti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 36/2021, a esclusione della parte concernente la disciplina del lavoro sportiva che si applicano con decorrenza 1° luglio 2022 (articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36 e 37); • D.Lgs. 37/2021, recante misure in materia di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso alla professione di agente sportivo; • D.Lgs. 38/2021; • D.Lgs. 39/2021; • D.Lgs. 40/2021.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONVERSIONE DEL DECRETO MILLEPROROGHE - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 51 del 1° marzo 2021 la L. 21 del 26 febbraio 2021, in vigore dal 2 marzo 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020, recante, tra l'altro, "disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, Euratom) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione Europea", c.d. Decreto Millproroghe 2021.

I D.L. 182/2020 (Modifiche urgenti all'articolo 1, comma 8, della legge 30 dicembre 2020, n. 178), 3 (Misure urgenti in materia di accertamento, riscossione, nonché adempimenti e versamenti tributari) e 7/2021 (Proroga di termini in materia di accertamento, riscossione, adempimenti e versamenti tributari, nonché di modalità di esecuzione delle pene in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) sono abrogati, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 10, comma 6	Esonero contributivo agricoltori Viene sospeso il pagamento della rata in scadenza il 16 gennaio 2021 per gli imprenditori agricoli professionali, i coltivatori diretti, i mezzadri e i coloni, beneficiari dell'esonero previsto dagli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, fino alla comunicazione, da parte dell'ente previdenziale, degli importi contributivi da versare e comunque non oltre il 16 febbraio 2021.
Articolo 11, comma 1	Proroga trasformazione società di mutuo soccorso Viene posticipato al 31 dicembre 2021 il termine per le società di mutuo soccorso, già esistenti alla data del 3 agosto 2017 (entrata in vigore del Codice Terzo Settore – D.Lgs. 117/2017), per trasformarsi in associazioni del Terzo settore o in associazioni di promozione sociale, mantenendo, in deroga all'articolo 8, comma 3, L. 3818/1886, il proprio patrimonio.
Articolo 11, comma 1-bis	Proroga termine domanda per accredito contributi Sono differiti al 31 dicembre 2020, per il solo anno 2019, i termini di cui all'articolo 3, comma 3, D.Lgs. 564/1996, e all'articolo 38, comma 3, L. 488/1999, normalmente previsti al 30 settembre.
Articolo 11, comma 5	Recupero indebiti pensionistici Viene prorogato al 31 dicembre 2021 il termine per il recupero delle prestazioni indebite correlate alle campagne di verifica reddituale, nei confronti dei pensionati della

	Gestione previdenziale privata, relative al periodo d'imposta 2018, nonché ai fini delle conseguenti attività di sospensione, revoca ed eventuale ripristino delle prestazioni medesime.
Articolo 11, comma 9	<p>Sospensione termini di prescrizione dei contributi</p> <p>I termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria di cui all'articolo 3, comma 9, L. 335/1995, sono sospesi dalla data di entrata in vigore del Decreto fino al 30 giugno 2021 e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.</p>
Articolo 11, comma 10-bis	<p>Proroga termini per integrazioni salariali</p> <p>I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti entro il 31 dicembre 2020, sono differiti al 31 marzo 2021, nel limite di spesa di 3,2 milioni di euro per l'anno 2021, che sarà monitorato dall'Inps.</p>
Articolo 19	<p>Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19</p> <p>I termini previsti dalle disposizioni legislative di seguito richiamate sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e no, compresi i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari che, nello svolgimento della loro attività, sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, D.Lgs. 81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio (articolo 16, commi 1 e 2, D.L. 18/2020); • sorveglianza sanitaria eccezionale per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, che i datori di lavoro pubblici e privati assicurano per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi della presente disposizione non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro (articolo 83, D.L. 34/2020); • <i>smart working</i> semplificato COVID-19 (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito <i>internet</i> del Ministero del lavoro, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito <i>internet</i> dell'Inail.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA *SMART WORKING* SEMPLIFICATO

È stata pubblicata sulla G.U. 51/2021 la L. 21 del 26 febbraio 2021, in vigore dal 2 marzo 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020, c.d. Decreto Milleproroghe 2021.

Tra le disposizioni contenute, si segnala la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021 del termine per avvalersi dello *smart working* semplificato COVID-19 (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante semplice comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* del Ministero stesso, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* Inail.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTERIORI NOVITÀ IN MATERIA DI RISCOSSIONE ESATTORIALE

Nell'ambito delle misure introdotte dal Decreto Sostegni (D.L. 41/2021), è prevista una modifica delle scadenze entro cui effettuare il pagamento delle rate 2020 non ancora versate e di quelle dovute per il 2021 in relazione alla rottamazione-*ter* e al saldo e stralcio.

Se il pagamento avverrà oltre i nuovi termini previsti o per importi parziali, la misura agevolativa non si perfezionerà e i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

Rottamazione-*ter*

Per coloro che sono in regola con i versamenti delle rate del 2019, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2020 è differito al 31 luglio 2021, termine entro il quale corrispondere le rate che erano in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 novembre 2020 e che non sono state ancora versate. Essendo previsti i 5 giorni di tolleranza, il pagamento dovrà avvenire entro il 9 agosto 2021.

Per coloro che sono in regola con i versamenti, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2021 è differito al 30 novembre. Anche in questo caso, per mantenere i benefici della rottamazione-*ter*, entro la scadenza prevista dal Decreto Sostegni dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2021. Per il termine del 30 novembre 2021 sono previsti i 5 giorni di tolleranza, perciò il pagamento dovrà avvenire entro il 6 dicembre 2021.

I soggetti decaduti dalla rottamazione-*ter* per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, che non possono beneficiare del nuovo termine previsto per il pagamento delle rate in scadenza nel 2020, grazie alle novità introdotte dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), possono comunque richiedere la rateizzazione delle somme ancora dovute ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973. La medesima possibilità è stata, altresì, prevista dal Decreto Ristori (D.L. 137/2020) anche per i debiti che erano stati oggetto delle precedenti rottamazioni (prima rottamazione e rottamazione-*bis*) e successivamente decaduti dai benefici delle misure agevolative per mancato pagamento delle rate.

Saldo e stralcio

Per coloro che sono in regola con i versamenti delle rate del 2019, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2020 è differito al 31 luglio 2021, data entro la quale, per mantenere i benefici dell'agevolazione, dovranno essere corrisposte le rate del saldo e stralcio che erano in scadenza il 31 marzo e il 31 luglio 2020 e che non sono state ancora versate. Sono previsti i 5 giorni di tolleranza, perciò il pagamento dovrà avvenire entro il 9 agosto 2021.

Per coloro che sono in regola con i versamenti, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2021 è differito al 30 novembre, con la corresponsione delle rate in scadenza il 31

marzo e il 31 luglio 2021. Data la tolleranza di 5 giorni, il pagamento dovrà, quindi, avvenire entro il 6 dicembre 2021.

I soggetti decaduti dal saldo e stralcio per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, che non possono beneficiare del nuovo termine previsto per il pagamento delle rate in scadenza nel 2020, grazie alle novità introdotte dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), possono comunque richiedere la rateizzazione delle somme ancora dovute ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973. La medesima possibilità è stata, altresì, prevista anche per i debiti che erano stati oggetto delle precedenti rottamazioni (prima rottamazione e rottamazione-*bis*) e successivamente decaduti dai benefici delle misure agevolative per mancato pagamento delle rate.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O DAD

Il 13 marzo 2021 è entrato in vigore il D.L. 30/2021, il quale introduce alcune misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

In ordine alle misure di sostegno per le famiglie, il Decreto dispone che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile 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 disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro 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 COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata 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.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata con le regole previste per il trattamento economico delle assenze in caso di congedo di maternità.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni descritte, 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.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROROGA E AMPLIAMENTO DEL CONGEDO OBBLIGATORIO PER I PADRI LAVORATORI DIPENDENTI

L'Inps, con circolare n. 42/2021, ha diramato le istruzioni operative relative alla proroga e all'ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e alla proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012.

Si ricorda, infatti, che la Legge di Bilancio 2021, ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dalla L. 92/2012 - si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio-31 dicembre).

Inoltre, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2021, a 10 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

L'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, ha, altresì, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a soli 7 giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021 (s veda il messaggio Inps n. 679/2020).

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare Inps n. 40/2013: sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni fornite con il messaggio Inps n. 6499/2013.

Congedo facoltativo

È stata prorogata, per l'anno 2021, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le modalità operative di fruizione del giorno di congedo facoltativo, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare Inps n. 40/2013.

Fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio

A seguito di quanto previsto dall'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, il congedo obbligatorio (e l'eventuale congedo facoltativo) spettano, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di

morte perinatale: per “*periodo di morte perinatale*”, generalmente, si considera il periodo compreso tra l’inizio della 28^a settimana di gravidanza e i primi 7 giorni di vita del minore. Tuttavia, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si ritiene che, coerentemente con la durata del beneficio, la tutela debba essere garantita in caso di morte perinatale avvenuta nei primi 10 giorni di vita del minore.

Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

- figlio nato morto dal primo giorno della 28^a settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio, che, in queste situazioni, coincide anche con la data di decesso);
- decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l’anno 2021, a 10 giorni (più uno di congedo facoltativo), da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita del figlio o dall’ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, oppure nel caso di morte perinatale avvenuta nel periodo sopra indicato.

Per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell’anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 7 giorni di congedo obbligatorio (più uno di congedo facoltativo), anche se ricadenti nei primi mesi dell’anno 2021, anche nel caso in cui la morte perinatale avvenga nel 2021.

Per ulteriori casistiche si rinvia alla circolare Inps n. 42/2021.