

MILANO, 30 MARZO 2023

**Spettabile  
Clientela**

## **OGGETTO: NOVITA' IN PILLOLE**

- 1) DIFFERITO AL 17 APRILE 2023, IL TERMINE PER L'INVIO DELLE DENUNCE PER I LAVORI USURANTI:** Posticipato al prossimo 17 aprile il termine, precedentemente fissato al 31 marzo 2023, per l'invio delle comunicazioni di lavoro notturno e per l'adempimento di rilevazione del periodo o dei periodi di svolgimento di tutte le attività usuranti, (lettere da a) a d) dell'art. 1, Dlgs. n. 67/2011). A comunicarlo è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con una [nota](#) sul proprio portale. Il termine per la comunicazione del lavoro c.d. a catena (art. 1, comma 1, lett. c), Dlgs. n. 67/2011) rimane fissato entro trenta giorni dall'inizio dello stesso ai sensi dell'art. 5, comma 2, Dlgs. n. 67/2011.
  
- 2) IN VISTA DEI PROSSIMI PONTI DI APRILE E MAGGIO 2023:** in vista dei prossimi ponti festivi, vi comunichiamo che i ns. uffici rimarranno sempre aperti, con le seguenti eccezioni:
  - **a cavallo di Pasqua, saremo chiusi il venerdì Santo 7 aprile, per permettere a tutti i ns. collaboratori di partecipare degnamente alla Santa Pasqua; il martedì 11 aprile, osserveremo tutti il regime di smart working, ma saremo sempre reperibili ai nostri numeri telefonici interni.**

### **3) Rottamazione quater**

Per quanto riguarda la definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022, la “rottamazione quater”, viene confermato che è possibile

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

applicarla anche comprendere nell'ambito di applicazione della definizione agevolata anche i carichi recanti solo sanzioni pecuniarie amministrativo-tributarie.

Inoltre, se il contribuente ha beneficiato di precedenti rottamazioni per cartelle relative a contributi previdenziali i cui enti, però, non hanno aderito alla nuova rottamazione, per questi debiti deve continuare a versare in base al vecchio piano di rateazione, non potendo far confluire questi importi nella nuova definizione.

Infine, viene ricordato che nella nuova definizione agevolata è possibile far rientrare tutti i carichi definibili con le vecchie rottamazioni, purché abbiano i requisiti richiesti dalla norma.

- 4) **Dimissioni del lavoratore padre: quando spetta la NASpI.** Arrivano dall'INPS, con la circolare n. 32 del 2023, i chiarimenti, condivisi con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito alla possibilità, per i padri lavoratori dipendenti che si dimettono volontariamente, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI dopo aver fruito del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del bambino. La previsione trae origine dal D.Lgs. n. 105 del 2022, in vigore dallo scorso 13 agosto 2022, e acquisisce dunque tale retroattiva decorrenza.

**Congedo Obbligatorio del padre:** Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successive alla nascita del bambino, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. E' vietato il licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

di un anno di età del bambino. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica dunque anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, è previsto il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Inoltre, la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Proprio questa disposizione si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Poichè, come più volte osservato in dottrina, il testo normativo del D.Lgs. n. 105/2022 si riferisce genericamente al “congedo di paternità”, è l’INPS a provvedere alla qualifica dei termini di riferimento della tutela, individuandone quale destinatario il lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.

## Domande di NASpI

Posto il rafforzamento delle tutele per il lavoratore padre anche in caso di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs n. 151 del 2001, ha diritto all’indennità di disoccupazione NASpI qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Alleghiamo alla presente, la circolare Inps di riferimento, la n. 32 del 20 marzo 2023. Rimaniamo a disposizione per chiarimenti e porgiamo cordiali saluti.

## **CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP CENTURION PARTECIPA ALLA CAMPAGNA “SALVIAMO IL CASTELLO DI SAMMEZZANO”**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



**SPA STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
**SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

4

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015