

Tutele in caso di maternità - Riposi giornalieri per allattamento - Madre lavoratrice autonoma - Diritto del padre

La **circ. INPS 18.11.2019 n. 140**, nel richiamare la Cass. 12.9.2018 n. **22177**, fornisce istruzioni amministrative in relazione alla fruizione dei riposi giornalieri di cui all'**art. 40** del DLgs. 151/2001 da parte del padre lavoratore dipendente se la madre sia lavoratrice autonoma, le quali si applicheranno alle domande già pervenute e non ancora definite e, a richiesta dell'interessato, anche agli eventi pregressi non prescritti o per i quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato.

La suddetta pronuncia aveva affermato la legittimità della fruizione di tali permessi da parte del padre anche nel periodo in cui la madre, lavoratrice autonoma, goda dell'indennità di maternità, trattandosi di benefici non alternativi.

L'istituto chiarisce che devono, pertanto, ritenersi superate le indicazioni fornite al punto 2), quarto capoverso, della **circ. 17.1.2003 n. 8**, permanendo, per contro, le seguenti incompatibilità:

- il padre lavoratore dipendente non può fruire dei riposi giornalieri nel periodo in cui la madre lavoratrice autonoma si trovi in congedo parentale;
- il padre lavoratore dipendente non ha diritto alle ore che l'**art. 41** del DLgs. 151/2001 riconosce, in caso di parto plurimo, come aggiuntive

NASpI - Termini di presentazione della domanda - Casi di sospensione

L'**INPS**, con il **messaggio 18.11.2019 n. 4211**, relativo alla decorrenza del termine di 68 giorni per la presentazione della domanda di NASpI nel caso di evento di malattia verificatosi prima o dopo la cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ha chiarito che:

- per i lavoratori a tempo indeterminato (con tutela previdenziale della malattia anche oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro), la malattia comune, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale, insorti dopo la data di cessazione del rapporto di lavoro, sospendono il termine di presentazione della domanda di NASpI per un periodo pari alla loro durata. Se l'evento insorge durante il rapporto e si protrae oltre la cessazione dello stesso, il termine decorre dalla fine dell'evento indennizzato;
- per i lavoratori cui la tutela della malattia non sia riconosciuta oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro subordinato (lavoratori a tempo determinato del settore commercio) il predetto termine non viene sospeso.

Regime dei c.d. lavoratori impatriati - Regime dei neo-residenti - Valutazioni di convenienza

Il c.d. regime degli impatriati (**art. 16** del DLgs. 147/2015) e il regime dei **neo residenti** (**art. 24-bis** del TUIR), i quali presuppongono il trasferimento della residenza in Italia e richiedono che, prima del trasferimento, la persona fisica abbia mantenuto la residenza fiscale all'estero per un periodo minimo, non sono cumulabili

Nell'ambito di una valutazione di convenienza, occorre tener presente che:

- solo il regime dei c.d. impatriati consente di fruire del credito d'imposta **ex art. 165** del TUIR;
- ove l'entità del reddito sia particolarmente elevata, potrebbe convenire il regime di imposizione sostitutiva (pari a 100.000,00 euro), sebbene, in tal caso, non sia possibile fruire del credito per le imposte assolte all'estero;
- per i redditi di fonte estera di natura finanziaria, caratterizzati dalla limitazione (o esclusione tout court) della detrazione delle imposte estere, potrebbe convenire assolvere l'imposta di 100.000,00 euro sui redditi esteri, anche perché nel solo caso di accesso al regime di tassazione forfetaria non sono dovute IVIE e IVAFE, né, per i beni esteri, l'imposta sulle successioni e donazioni.

STUDIO ANSELMI