

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE
Verona, 13 aprile 2023

Prot. n. 59/23 – CF/sb
Circ. n. 59/RI/9 - 23

Oggetto: **DIMISSIONI PADRE LAVORATORE.**

Circolare INPS n. 32 del 2023 condivisa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'Inps, con la circolare n. 32/2023, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio (legge n. 92/2012, art. 4, comma 24, lett. a; legge n. 232/2016, art. 1, comma 354; legge n. 178/2020, art. 1, commi 25 e 363) e il relativo diritto di accesso all'indennità di disoccupazione NASpI.

Come per la madre anche al padre lavoratore che rassegna le dimissioni volontarie dopo aver fruito del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del bambino, compete una particolare tutela.

Congedo obbligatorio del padre

Trattasi di un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, durante i quali il padre lavoratore si può astenere dal lavoro, nell'arco temporale dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successive alla nascita del bambino.

N.B. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Il congedo è fruibile anche durante il congedo della madre lavoratrice ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo (a cui il lavoratore ha diritto solo in presenza di situazioni particolarmente gravi, come la morte e la grave infermità della madre, l'abbandono del minore da parte della madre o l'affidamento esclusivo del bambino al padre).

Il congedo di paternità deve essere richiesto dal padre lavoratore.

Divieto di licenziamento e convalida dimissioni

Come noto è vietato il licenziamento della madre lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ebbene in caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Già nella sua formulazione originaria, pre decreto Conciliazione, la norma prevedeva la tutela del divieto di licenziamento a favore del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 del Testo Unico. Ad oggi, per effetto della novella di cui al D.Lgs n. 105/2022, la tutela è estesa anche all'ipotesi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio reso strutturale con l'art. 27-bis.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui vige il divieto di licenziamento, è previsto il diritto alle indennità come se si trattasse di licenziamento, quindi anche il padre, che ha fruito del congedo di paternità, non sarà tenuto al preavviso, ma maturerà il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento.

Procedura di convalida delle dimissioni

Ai fini della convalida delle dimissioni rassegna nel periodo per il quale vige il divieto di licenziamento sia per la madre sia per il padre che ha usufruito del congedo è necessaria la convalida delle dimissioni, all'Ispettorato del Lavoro,

Sarà possibile effettuare un colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza" presentando il modello di richiesta reso disponibile online dall'ente, al fine di accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza con il funzionario incaricato.

Al modulo, che va trasmesso tramite posta elettronica alla sede territoriale di competenza in base alla residenza del lavoratore o della lavoratrice istante, va allegata copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio online) e della lettera di dimissioni presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

Il servizio ispettivo deve rilasciare, dalla richiesta fatta dal genitore, il provvedimento di convalida che viene inviato al genitore ed al datore di lavoro, consentendo quindi a quest'ultimo di espletare le formalità relative alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro si risolverà con effetto dalla data indicata nella iniziale comunicazione notificata al datore di lavoro e dalla medesima cesserà anche il diritto alla retribuzione.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

