

Udine, 15 maggio 2023

Oggetto: Il congedo obbligatorio del padre dopo i chiarimenti di ITL e INPS

Circolare numero 015/2023

In breve

Sono stati recentemente forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dall'INPS degli importanti chiarimenti in merito all'istituto del congedo obbligatorio del padre.

I chiarimenti riguardano da un lato il divieto di licenziamento del lavoratore padre entro l'anno di vita del bambino, dall'altro la spettanza dell'indennità di mancato preavviso e della indennità di disoccupazione anche in ipotesi di sue dimissioni.

Approfondimento

Come ricordato nella nostra Circolare 27/2022, il D.Lgs.105/2022, entrato in vigore lo scorso 13/08/2022, ha inserito nel Testo Unico della maternità e paternità (D.Lgs.151/2001) il congedo obbligatorio del padre.

In seguito alle modifiche apportate dalla norma citata, il padre lavoratore (anche se adottivo o affidatario) ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, da utilizzare nel periodo compreso tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Peraltro, qualora il padre decida autonomamente di non fruire del congedo, il datore di lavoro non incorre in alcuna sanzione/responsabilità.

Il congedo obbligatorio si cumula con l'eventuale fruizione del congedo di paternità ("*congedo di paternità alternativo*"), spettante al padre soltanto nei casi di morte/grave infermità/abbandono del bambino da parte della madre o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La fruizione del congedo obbligatorio comporta la spettanza di un'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

La nuova norma estende al padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio il divieto di licenziamento fino a un anno di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) già previsto per la madre (e per il padre che utilizza il congedo di paternità alternativo).

Il divieto opera solo in caso di effettivo utilizzo del congedo e decorre dal primo giorno di fruizione dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la Nota 2414/2022, ha chiarito che il divieto di licenziamento si applica anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13/08/2022,

a condizione che il congedo di paternità sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.

A favore del lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio è stata altresì prevista una specifica disciplina delle dimissioni date entro il primo anno di vita del bambino (o dall'adozione/affidamento).

Come chiarito dall'INPS nella Circolare 32/2023, in tali ipotesi il lavoratore padre:

- non è obbligato a effettuare il preavviso contrattualmente previsto;
- ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso stesso;
- ha diritto a percepire l'indennità di disoccupazione (ora Naspi).

Col successivo Messaggio 1356/2023, l'Istituto previdenziale ha inoltre chiarito che, in ipotesi di dimissioni del lavoratore padre entro il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro è tenuto a versare il ticket Naspi (cd. contributo di licenziamento). Nel caso di dimissioni presentate prima del 12/04/2023 (data di pubblicazione del Messaggio), il datore di lavoro dovrà versare il ticket Naspi - senza sanzioni e interessi - entro il prossimo 16/07/2023.

Si ricorda, infine, che in ogni caso di dimissioni del lavoratore padre, così come della lavoratrice madre, date sino al compimento di 3 anni di età del bambino, è necessario che le stesse siano convalidate, entro 30 giorni dalla loro comunicazione al datore di lavoro, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a pena di inefficacia.