

Spett.li Aziende
Loro Sedi

OGGETTO: Congedo parentale e dimissioni del padre entro l'anno del bambino

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13.08.2022, è intervenuto in materia di divieto di licenziamento e di dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre durante il periodo di tutela della maternità e della paternità. In particolare, è vietato il licenziamento della madre sin dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

A seguito delle novità normative introdotte dal D. Lgs. 105/2022, con la circolare 32/2023 l'Inps ha precisato che il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpI in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Ciò premesso, lo studio vuole ricordare relativamente:

• **CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE**

Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi il lavoratore padre ha diritto al congedo retribuito per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. La durata del suddetto congedo in caso di parto plurimo è raddoppiata (20 giorni lavorativi). Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo spetta anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

• **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

In caso di fruizione del congedo di paternità (obbligatorio ovvero alternativo) il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

• **DIMISSIONI VOLONTARIE**

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel

predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità (obbligatorio o alternativo).

In sostanza al lavoratore/lavoratrice spetta l'indennità di mancato preavviso e l'azienda dovrà versare all'INPS il contributo di licenziamento. Tale contributo è calcolato in base all'anzianità aziendale (Importo mensile € 50,26 – con un massimo di 36 mensilità pari ad € 1809,33 per l'anno 2023).

Si ricorda inoltre che le dimissioni presentate:

- ✓ dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- ✓ dal lavoratore o lavoratrice durante i primi 3 anni di vita del bambino;
- ✓ dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni del matrimonio ed un anno dopo la celebrazione delle nozze;

devono essere convalidate esclusivamente presso il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

• **INDENNITA' DI CONGEDO PARENTALE ALL'80%**

La legge di Bilancio 2023 ha disposto l'innalzamento dal 30% all'80% dell'indennità di congedo parentale per una mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

Il beneficio, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti, che terminano il congedo di maternità o, in alternativa di paternità successivamente al 31.12.2022.

Mentre la domanda di congedo parentale va presentata esclusivamente in modalità telematica all'INPS, la richiesta dell'aumento di indennizzo all'80% va presentata al datore di lavoro attraverso il modello di autocertificazione allegato.

Lo studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP

Belluno, 19 settembre 2023