

**DIMISSIONI, NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL FIGLIO, DEL LAVORATORE CHE ABBA FRUITO DEL
«CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO» E ACCESSO ALLA NASPI
NUOVE INDICAZIONI INPS**

Il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 - vigente dal 13 agosto 2022 e recante «*disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza*» (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 31 e 32 del 2022) - ha (tra l'altro) modificato il **d.lgs. n. 151/2001** (Testo unico «in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»); in particolare:

- vi ha inserito l'**art. 27-bis** ^[1], rubricato «**Congedo di paternità obbligatorio** - (legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 25 e 363)», più avanti descritto;
- ha esteso il divieto di licenziamento - ivi previsto all'**art. 54, c. 7** ^[2], nei confronti del lavoratore che abbia goduto del congedo "**di paternità alternativo**" ex art. 28 ^[3] (come sotto individuato) - al lavoratore che fruisce del congedo di "**paternità obbligatorio**", disciplinato dall'art. 27-bis.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare:

- a) 27/10/2022 n. 122, ha illustrato la normativa di cui si tratta e alla quale quindi si rinvia, nello specifico al paragrafo riguardante il congedo di "**paternità obbligatorio**" per i lavoratori dipendenti (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022, pp. 27-28);
- b) 20/3/2023 n. 32, ha fornito le seguenti indicazioni amministrative sull'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI in caso di dimissioni volontarie del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'art. 27-bis del d.lgs. n. 151 del 2001 introduce il **congedo di paternità obbligatorio** e:

- al comma 1, prevede: "*Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci 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*";
- al comma 2, dispone: "*In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi*";
- ai commi 3 e 5, stabilisce che il congedo di cui al comma 1 è, inoltre, fruibile durante il congedo della madre lavoratrice ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo di cui al successivo art. 28; tale articolo - non modificato a livello sostanziale dal d.lgs. n. 105/2022 - disciplina il **congedo di paternità alternativo fruito in sostituzione di quello della madre 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. Per gli aspetti attuativi delle disposizioni sopra richiamate, si rinvia alla richiamata circolare n. 122/2022.**

Gli artt. 54 ^[2] e 55 ^[4] del **d.lgs. n. 151 del 2001** recano la disciplina 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, l'**art. 54**, c. 1, prevede: *“Le lavoratrici **non possono essere licenziate** dall’inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché **fino al compimento di un anno di età del bambino**”*. Il successivo **comma 7**, nella sua formulazione integrata dal d.lgs. n. 105 del 2022, testualmente dispone: *“In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, 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”*. **Tale ultima disposizione** - che già nella sua formulazione originaria stabiliva la tutela del divieto di licenziamento a favore del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità (*“alternativo”*) di cui al precedente art. 28 - per effetto della novella di cui al d.lgs. n. 105 del 2022 ha esteso la tutela anche all’ipotesi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui all’art. 27-bis.

Il successivo art. 55:

- al comma 1, dispone: *“In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell’articolo 54, 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**”*;
- al comma 2, prevede: *“La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità”*.

Tanto rappresentato, su concorde avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in ragione del richiamo generico al *“congedo di paternità”*, in assenza di specifica qualificazione dello stesso, **la tutela di cui al richiamato comma 1 è da intendersi rivolta al lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio** che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo, disciplinati rispettivamente dai menzionati **art. 27-bis** e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001.

Prima delle modificazioni apportate agli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 151/2001 dal d.lgs. n. 105/2022, l’accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservato, oltre che alla lavoratrice madre, anche al lavoratore padre, ma nelle sole ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo, fruibile *“in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”*.

In ragione delle modifiche introdotte agli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 151/2001 - finalizzate a rafforzare le 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** e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente ai precedenti artt. **27-bis** e 28, **ha diritto all’indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.**

Le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate da lavoratori padri a seguito di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, e respinte dall’INPS nelle more della pubblicazione della circolare in commento, in attuazione delle

indicazioni ivi contenute, possono essere oggetto di riesame, ma solo su istanza di parte da trasmettere alla sede dell'Istituto territorialmente competente.

Per quanto chiarito il 20 marzo 2023 dall'INPS, trascorsi quindi oltre 7 mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, il padre dimessosi entro il primo anno di vita del figlio ha diritto all'indennità di disoccupazione qualora abbia fruito (non solo, come già noto, del congedo "alternativo", ma) anche del congedo "obbligatorio" (ai sensi del "nuovo" art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001, efficace dal 13 agosto 2022).

A parere di chi scrive, pertanto, **sull'ex datore di lavoro graverà, in caso di risoluzione del padre da un rapporto a tempo indeterminato, l'obbligo di versare il "ticket" all'Istituto** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2023), e quest'ultimo dovrà diramare le necessarie istruzioni per consentirne il pagamento in relazione agli uomini che accederanno alla NASpI a seguito delle dimissioni rassegnate (nelle more della pubblicazione della circolare n. 32 del 20 marzo 2023) a decorrere dal 13 agosto 2022.

[1] **Art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001**

Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci 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.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

[2] **Art. 54 del d.lgs. n. 151/2001**

Divieto di licenziamento

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, 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. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

[3] **Art. 28 del d.lgs. n. 151/2001**

Congedo di paternità alternativo

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

[4] **Art. 55 del d.lgs. n. 151/2001**

Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, 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.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.