

## DIMISSIONI DEL LAVORATORE PADRE

### Circolare 9/2023

### Riferimenti normativi:

*D.Lgs. n. 151/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 105/2022*  
*Circolare INPS n. 32 del 20/03/2023*  
*Messaggio INPS n. 1356 del 12/04/2023*  
*Circolare Unilabor n. 25/2022*

L'INPS, con la circolare n. 32/2023 e con il messaggio n. 1356/2023, fornisce alcune importanti novità e chiarimenti sul congedo obbligatorio del lavoratore padre, in seguito alle modifiche al testo del D.Lgs. n. 151/2001, entrate in vigore il 13/08/2022, che hanno reso tale congedo strutturale.

Ricordiamo (vedasi nostra circolare n. 25/2022) che il congedo obbligatorio spetta al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto, fino ai 5 mesi successivi alla nascita. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e devono essere richiesti dal dipendente al datore di lavoro per iscritto, ove possibile in relazione all'evento della nascita, con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi.

L'INPS, con circolare n. 32/2023, ha ricordato che, secondo il nuovo testo del D.Lgs. n. 151/2001, **in caso di fruizione del congedo di paternità** si applicheranno al padre le stesse tutele previste per la madre lavoratrice:

- è vietato il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino;
- in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, il lavoratore padre che ha goduto del congedo di paternità ha diritto all'indennità di mancato preavviso;
- il lavoratore padre che si dimette nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento non è tenuto al preavviso.

In conseguenza delle modifiche al testo del D.Lgs. n. 151/2001 e alle tutele che ora si applicano anche al lavoratore padre, l'INPS specifica che il padre lavoratore che si dimette nel periodo di divieto di licenziamento ha diritto alla NASpl, come già previsto nel caso delle dimissioni della lavoratrice madre.

In caso di recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per motivi che danno diritto alla Naspl, il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare il cosiddetto "ticket di licenziamento", un contributo previsto dalla Legge n. 92/2012. L'INPS, con il messaggio 1356/2023 specifica che, per tutti gli eventi di dimissioni del lavoratore padre durante il periodo di divieto di licenziamento, verificatesi a decorrere dal 13/08/2022 (entrata in vigore del nuovo testo della norma) è dovuto il "ticket di licenziamento".

Per quanto riguarda le dimissioni intervenute prima della data di pubblicazione del messaggio, l'INPS specifica che il datore di lavoro è tenuto a regolarizzare la propria posizione con l'invio di flussi di regolarizzazione e il versamento del contributo di licenziamento entro il 16 luglio 2023.

Si coglie l'occasione per ribadire **l'obbligo di convalida delle dimissioni presso l'Ispettorato del Lavoro per la lavoratrice e per i lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino.**

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.