

Norme & Tributi Lavoro

Divieto di licenziamento e Naspi per i padri che fruiscono dei congedi

Tutela della genitorialità

Il lavoratore che usa i giorni obbligatori o alternativi è protetto come la madre

Licenziamento vietato fino a un anno del figlio. Chi si dimette ha l'indennità

Pagina a cura di
Monica Lambrou

Con la circolare 32/2023 e con il messaggio 1356/2023 l'Inps ha fornito chiarimenti interpretativi e applicativi, condivisi con il ministero del Lavoro, sulle disposizioni a tutela dei padri lavoratori contenute nel Dlgs 105/2022 (si vedano anche Il Sole 24 Ore del 13 aprile e Ntpluslavoro del 20 marzo 2023). In vigore dal 13 agosto 2022, il decreto ha recepito la direttiva Ue 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e ha introdotto modifiche al Testo unico a sostegno della maternità e paternità (Dlgs 151/2001).

Innanzitutto, il Dlgs 105/2022 ha esteso ai padri il divieto di licenziamento previsto per le lavoratrici fino a un anno di età del figlio. In particolare, è illegittimo il licenziamento intimato dall'inizio del periodo di gravidanza della lavoratrice, fino alla fine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino (articolo 54 del Dlgs 151/2001). Il Dlgs 105/2022 ha esteso questa disposizione al lavoratore padre che fruisca

del congedo obbligatorio o alternativo. Il divieto di licenziamento, nell'ipotesi di fruizione del congedo di paternità, si applica dunque al padre lavoratore «per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino».

Inoltre, con efficacia retroattiva al 13 agosto, il padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e che si dimetta volontariamente entro un anno dalla nascita del figlio, ha diritto all'indennità di disoccupazione Naspi, se ricorrono anche tutti gli altri requisiti previsti dalla legge.

Con il messaggio 1356 del 12 aprile, poi, l'Inps ha spiegato che nel periodo per il quale opera il divieto di licenziamento, sino al compimento di un anno del figlio, in caso di dimissioni del lavoratore padre l'azienda deve versare il cosiddetto ticket di licenziamento (legge 92/2012, articolo 2, commi 31-35). È un contributo da 603,2 a 1.809,3 euro in base all'anzianità del lavoratore. L'obbligo contributivo, già previsto nel caso delle dimissioni della lavoratrice presentate durante il periodo di tutela della maternità, è stato esteso quindi anche al lavoratore padre. L'onere sussiste dal 13 agosto 2022 e per le dimissioni rassegnate da questa data. Nel caso di dimissioni del lavoratore padre in congedo di paternità obbligatoria presentate prima del messaggio 1356 del 12 aprile, il datore di lavoro dovrà versare il ticket senza sanzioni e senza interessi entro il prossimo 16 luglio.

I congedi per i padri

Il congedo di paternità obbligatorio (articolo 27-bis del Dlgs 151/2001) consiste nel diritto del padre lavora-

I NUOVI DIRITTI

Accesso alla Naspi

La circolare Inps 32 del 20 marzo 2023 ha chiarito il diritto di accedere alla prestazione di disoccupazione Naspi in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità. In pratica, il lavoratore padre ha la stessa tutela prevista per la madre, se si dimette volontariamente durante il periodo di divieto di licenziamento.

Condizioni e presupposti

- lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità alternativo o obbligatorio
- dimissioni del lavoratore padre entro un anno dalla nascita del figlio
- convalida delle dimissioni
- sussistenza di tutti gli altri requisiti richiesti ex lege per accedere alla Naspi.

I congedi

- congedo di paternità obbligatorio: dai due mesi prima del parto ed entro i cinque mesi successivi, il lavoratore padre può astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi (20 giorni per gemelli)
- congedo di paternità alternativo: morte o grave infermità della madre, abbandono del minore, affidamento esclusivo al padre

tore di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, e che possono essere usati anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro cinque mesi dopo la nascita del figlio. Questo diritto spetta al lavoratore padre, con le stesse modalità, anche in caso di morte perinatale del bambino. Nell'ipotesi di parto plurimo la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo può essere goduto anche contemporaneamente alla fruizione del congedo da parte della madre che lavora ed è compatibile con il diverso congedo di paternità «alternativo» (articolo 28 del Dlgs 151/2001), al quale ha diritto il padre lavoratore solo in sostituzione della madre e in ipotesi gravi, che impediscono a quest'ultima di svolgere il suo ruolo durante la maternità, come malattie, la morte, l'abbandono del figlio o l'affidamento esclusivo al padre.

Il divieto di licenziamento del lavoratore padre era previsto anche prima del Dlgs 105/2022, ma era limitato all'ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo. Ora invece è stato esteso al caso di godimento del congedo di paternità obbligatorio, rafforzando la tutela del padre lavoratore.

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre che si dimettono durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento non sono tenuti al preavviso.

Per la Naspi, i lavoratori che si siano visti respingere la domanda per l'indennità, quando ancora la circolare 32/2023 non era stata pubblicata, possono fare istanza di riesame della richiesta.

RIPRODUZIONE RISERVATA

156mila

IN CONGEDO OBBLIGATORIO

È il numero dei lavoratori dipendenti che ha fruito nel 2021 del congedo di paternità obbligatorio (in crescita del 15,2% rispetto al 2020).

Il sostegno è da chiedere entro 68 giorni dalla fine del rapporto

Disoccupazione

Anche per i lavoratori le dimissioni devono essere convalidate dall'Ispezzatore

In considerazione del rafforzamento delle tutele in favore del lavoratore padre, anche nel caso di dimissioni nel periodo in cui è vietato il licenziamento, nonché fino a un anno di età del figlio, il lavoratore padre che ha goduto del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ha diritto, come detto, di vedersi riconoscere la Naspi, se sussistono anche tutti gli altri presupposti previsti dalla legge.

La Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) è l'indennità di disoccupazione che sostituisce tutte le precedenti forme di tutela del reddito nel caso di eventi di disoccupazione involontaria a decorrere dal maggio 2015 e viene erogata su domanda dell'interessato.

La domanda stessa deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica e a pena di decadenza entro 68 giorni, che decorrono: dalla data di cessazione del rapporto, ovvero dalla cessazione del periodo di maternità indennizzata, nel caso in cui la maternità sia insorta nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato.

Il termine per presentare la domanda è sospeso in caso di maternità indennizzabile insorta entro i 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo è sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento maternità indennizzata

e riprende a decorrere per la parte residua del termine dell'evento.

La domanda deve essere presentata online attraverso il servizio Inps dedicato.

Le dimissioni, per essere valide ed efficaci, se rese nel periodo oggetto di tutela, dovranno essere convalidate. Per questo si dovrà fare un colloquio con il funzionario incaricato dall'Ispezzatore del lavoro, anche "online" e, sempre online dovrà essere presentato il modello di richiesta.

Al relativo modulo che deve essere trasmesso per posta elettronica alla sede territoriale di competenza rispetto alla residenza del lavoratore, occorre anche unire la copia di un documento d'identità (che dovrà essere esibito anche nel corso del colloquio online) e della lettera di dimissioni, con firma e data. Il servizio ispettivo deve rilasciare, entro 45 giorni dalla richiesta fatta dal lavoratore padre, il provvedimento di convalida che viene trasmesso sia al lavoratore che al datore di lavoro, in modo da consentire a quest'ultimo di adempiere a tutte le formalità necessarie ai fini della cessazione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro sarà risolto a tutti gli effetti dalla data indicata nella comunicazione iniziale inviata al datore di lavoro.

Nel caso in cui, invece, il servizio ispettivo dovesse verificare che le dimissioni non sono state rassegnate spontaneamente e, quindi, rilevare un vizio della volontà, non effettuerà la convalida e il rapporto di lavoro non potrà essere risolto: in questo caso le dimissioni saranno ritenute nulle e/o inefficaci.

RIPRODUZIONE RISERVATA



VENDITA IMMOBILIARE MEDIANTE PROCEDURA COMPETITIVA (TRIBUNALE DI ASTI FALL. N. 64/2015)

In Bra (CN), Via Cuneo n.186,

LOTTO 1: Compendio immobiliare costituito dai seguenti immobili:
A) Complesso produttivo dismesso, articolato in zona produzione, magazzini, depositi e uffici, insistente su area di mq. 19446, censito al NCEU e NCT al fg. 59, part. 736 e 737 e attiguo terreno di mq. 1.685, ricadente in parte in Aree residenziali di nuovo impianto; censito al NCT, fg. 59, part. 640 (Proprietà del fall.n. 64/2015)
B) Palazzina uffici - foglio 59 mapp. 738 composta da piano interrato e n.2 piani fuori terra oltre ad locale retrostante adibito ad autorimessa. Superficie commerciale complessiva pari a circa 1.700 m.q. (Proprietà Portland Leaseco S.r.l.)
Immobili attualmente liberi da persone.
Classe Energetica : in fase di definizione relativa al solo immobile B)
Prezzo Base: Euro 1.138.725 - Offerta minima Euro 965.044

LOTTO 2: Area edificabile di superficie catastale di mq 9.519
Ricadente in parte in Aree di riqualificazione con finalità preminentemente residenziale), censita a N.C.T. Fg. 59, part. 635, seminativo arborato, classe 4, RD € 41,79, RA 44,25. (Proprietà del fall.n. 64/2015)
Prezzo Base: Euro 307.125,00 - Offerta minima Euro 230.344,00

Termine per presentazione offerte: 3 Maggio 2023 ore 12.00.
Apertura buste e gara: 5 Maggio 2023 ore 11:00.
Avviso di vendita integrale pubblicato sui siti Internet www.astegiudiziarie.it, www.tribunale.astigiustizia.it, www.immobiliare.it e sul Portale delle vendite pubbliche. Per maggiori informazioni e richieste di visita inviare una email all'indirizzo studialecalosso@gmail.com

SITUAZIONE URBANISTICA:
Secondo il PRGC vigente i Lotti in vendita ricadono per gran parte in un'area di riqualificazione con finalità preminentemente residenziale, ma è possibile sottoporre all'esame dell'amministrazione comunale una variante alla finalizzata alla trasformazione delle previsioni insediative da "prevalentemente residenziale" a "commerciale".