

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 18/04/2023

A tutte le Aziende  
loro sedi

Circolare Flash n° 8

Oggetto: **Dimissioni del lavoratore padre: divieti e obblighi del datore di lavoro**

*Facciamo seguito e riferimento alla nostra Circolare Flash n°27 del 10/11/2022 per comunicarvi che L'INPS, con il messaggio n. 1356 del 2023, ha fornito ai datori di lavoro le istruzioni operative in merito alla **tutela per le dimissioni del lavoratore nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del ticket di licenziamento**. La tutela spetta in caso di fruizione sia del congedo di paternità obbligatorio che per quello alternativo. Quali oneri contributivi sono a carico del datore di lavoro? Quali verifiche è necessario fare in caso di dimissioni rassegnate nel periodo tutelato?*

Il decreto Conciliazione ha reso strutturale il diritto al **congedo di paternità obbligatorio** per tutti i lavoratori dipendenti, fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo pari a dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore.

Tale fattispecie va tenuta distinta dalle previsioni previste per il congedo di paternità alternativo, rispetto al quale il padre lavoratore ha diritto di astenersi dallavoro 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.**

L'INPS, nel messaggio n. 1356 del 12 aprile 2023, rammenta che, per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, **il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo.**

Nello stesso arco di tempo, inoltre, in caso di **dimissioni volontarie** presentate dal lavoratore che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o di congedo di paternità alternativo:

- il lavoratore ha diritto alla **NASPI**;

-il lavoratore non è tenuto al rispetto dei termini di **preavviso e ha diritto(come per la lavoratrice madre) all'indennità di preavviso** ;

- il **datore di lavoro** deve versare all'INPS il **contributo di licenziamento**.

### **Divieto di licenziamento e convalida dimissioni**

E' vietato il licenziamento 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 dunque anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino**.

In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, è previsto il **diritto alle indennità** previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Inoltre, la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo hanno diritto all'indennità di preavviso.

**Destinatario della tutela è il lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.**

### **Procedura di convalida delle dimissioni**

Ai fini della convalida delle dimissioni rese nel periodo tutelato, è possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza" presentando il **modello di richiesta** reso disponibile on line dall'ente, al fine di accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza con il funzionario incaricato.

Al modulo, che va trasmesso tramite posta elettronica alla sede territoriale di competenza in base alla residenza del lavoratore o della lavoratrice istante. occorre anche allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio online) e della **lettera di dimissioni o risoluzione consensuale** presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

Il servizio ispettivo deve rilasciare, **entro 45 giorni** dalla richiesta fatta dal genitore, il **provvedimento di convalida** che viene inviato alla dipendente ed al datore di lavoro, consentendo quindi a quest'ultimo di espletare le formalità relative alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro si risolverà con effetto dalla data indicata nella iniziale comunicazione notificata al datore di lavoro e dalla medesima cesserà anche il diritto alla retribuzione.

## Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, intervenute nel periodo di durata del congedo di paternità (obbligatorio o alternativo) e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro (**ticket di licenziamento**).

Il datore di lavoro è dunque tenuto all'adempimento contributivo in argomento per le **interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** intervenute nell'arco temporale che decorre dai due mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di un anno di età del bambino.

L'obbligo contributivo sussiste però solamente **a decorrere dal 13 agosto 2022**. Per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere da tale data (entrata in vigore del D.Lgs n. 105/2022), il versamento dell'onere contributivo deve essere effettuato entro il giorno 16 luglio 2023.

## Verifica convalida dimissioni

Occorre ricordare che il licenziamento intimato in violazione delle disposizioni in esame è nullo così come è 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.

Per quanto riguarda invece le dimissioni, alla convalida presso la sede territorialmente competente dell'INL è sospensivamente condizionata l'efficacia stessa della risoluzione del rapporto di lavoro. E' dunque necessario che il **datore di lavoro** si attivi per **verificare l'avvenuta convalida** nei termini e, in caso di inadempienza del dipendente, sollecitarne l'effettuazione.