

Circolare 21/2023
Verona – maggio 2023

NASPI PER LAVORATORE PADRE CHE HA FRUITO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ'

Il D.Lgs. 105/2022 ha apportato modificazioni, tra le altre, al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui D.Lgs. 151/2001, introducendo, in particolare, dopo l'articolo 27, l'articolo 27-bis, rubricato "Congedo di paternità obbligatorio", nonché modificando il comma 7 dell'articolo 54 in materia di divieto di licenziamento, **estendendo il divieto medesimo al lavoratore padre che ha fruito del congedo** di cui all'articolo 27-bis e all'articolo 28 del medesimo Testo Unico. Le disposizioni in argomento sono entrate in vigore con decorrenza 13 agosto 2022 e sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 122/2022 (si vedano circolari di studio n. 85/2022, 91/2022 e 96/2022). Con circolare n. 32/2023, l'Inps fornisce ora istruzioni in materia di accesso alla NASpi a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.Lgs. 151/2001.

L'Inps rende noto che, su concorde avviso del Ministero del lavoro, la tutela 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

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.Lgs. 105/2022, l'accesso alla NASpi 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 riservata, 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*". A seguito delle modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli articoli 27-bis e 28 del D.Lg. 151/2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpi qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Per tali motivi, le domande di indennità di disoccupazione NASpi presentate da lavoratori padri a seguito di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, e respinte nelle more della pubblicazione della circolare in trattazione, possono essere oggetto di riesame, su istanza di parte da trasmettere alla Sede Inps territorialmente competente.

TICKET DI LICENZIAMENTO PER LAVORATORI PADRI

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento.

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);

2. alternativo (astensione 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).

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. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore 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.

Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpI qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. ticket di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo valgono i chiarimenti delle circolari n. 40/2020 e n. 137/2021, tuttavia per le dimissioni intervenute prima del 12 aprile 2023 il datore di lavoro dovrà versare il contributo entro il 16 luglio 2023 senza aggravio di sanzioni e interessi.

Il contributo non è dovuto, sino al 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista.

L'obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi inquadriati nel settore agricoltura.

Indicazioni operative

Per le cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato, si deve utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di *"Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001"*.

Ai fini del versamento del c.d. ticket di licenziamento, ci si deve attenere alle indicazioni operative della circolare 40/2020. Per le cessazioni intervenute prima del 12 aprile 2023 occorre operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato