



**DOTT. GIAMPIETRO CARELLI**  
CONSULENTE DEL LAVORO

Spett.li Clienti

**Oggetto: CONGEDO DI PATERNITÀ: DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO ALL' INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E ALLA NASPI.**

Il decreto legislativo n. 105 del 2022 ed entrato in vigore dal 13 agosto 2022 ha previsto un ampliamento della tutela riservata ai lavoratori neo padri.

In particolare le novità riguardano:

**Congedo di paternità obbligatorio**: periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili in via non continuativa) cui ha diritto il lavoratore padre nel periodo compreso tra i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita del bambino.

**Congedo di paternità alternativo** (in sostituzione a quello della madre): periodo in cui il lavoratore padre ha il diritto di astenersi per la durata del congedo di maternità (o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre), in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il decreto nello specifico è intervenuto estendendo il **divieto di licenziamento fino al compimento dell'anno di età del bambino** inizialmente previsto per la sola lavoratrice madre anche al **padre lavoratore ma a condizione che abbia fruito dei congedi sopra indicati** (congedo di paternità obbligatorio / alternativo).

Rimane comunque sempre valido:

- recesso intercorso durante il periodo di prova;
- licenziamento per giusta causa derivante da colpa grave del lavoratore;
- Scadenza di contratto a termine;
- cessazione totale dell'attività aziendale.

**PERTANTO IL LICENZIAMENTO INTIMATO AL LAVORATORE PADRE ENTRO L'ANNO DI VITA DEL BAMBINO E CHE ABBA USUFRUITO DEI CONGEDI SOPRA DESCRITTI È CONSIDERATO NULLO.**

Inoltre la Circolare INPS n. 32 del 20/03/2023 ha previsto, **a decorrere dal 13 agosto 2022, l'accesso alla Naspi** (indennità di disoccupazione) per i **lavoratori padri** che si **dimettono entro il compimento dell'anno di età del bambino** e che abbiano fruito del congedo di paternità (obbligatorio e/o alternativo in sostituzione della madre).

**Quindi:** il lavoratore padre che si dimette nel periodo protetto in cui vige il divieto di licenziamento (entro l'anno di vita del bambino) – così come accade per la lavoratrice madre - è soggetto alla seguente disciplina:

- deve **convalidare le proprie dimissioni** presentando richiesta all'ITL (entro 30 giorni);
- **NON HA L'OBBLIGO DI RISPETTARE IL PERIODO DI PREAVVISO;**
- **HA DIRITTO DI PERCEPIRE L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO;**
- **HA DIRITTO ALLA NASPI;**
  
- sorge per il datore di lavoro l'obbligo al pagamento del ticket di licenziamento, che per l'anno 2023 è pari a € 603,10 per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo del contributo non potrà dunque essere in misura superiore a 1.809,30 euro).

**Continua a trovare applicazione la disposizione che obbliga la convalida presso l'ITL delle dimissioni presentate dai neogenitori entro i primi 3 anni di vita dei figli** (o nei primi 3 anni di accoglienza del minore in caso di adozione o affidamento).

Verona, 12/05/2023

Studio Dott. Carelli Giampietro