

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 20/03/2023

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 32

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative in materia di accesso alla prestazione di disoccupazione 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 n. 151 del 2001.*

INDICE

1. Premessa e quadro normativo

2. Accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino

1. Premessa e quadro normativo

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – recante disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza - ha apportato modificazioni, tra le altre, al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (di seguito, anche Testo Unico), introducendo, in particolare, dopo l'articolo 27, l'articolo 27-bis, rubricato "Congedo di paternità obbligatorio - (legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 25 e 363)", 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'Istituto, con la circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, alla quale si rinvia, nello specifico al paragrafo 2.6, relativamente alle disposizioni transitorie per il congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti.

Tanto premesso, con la presente circolare, si forniscono le indicazioni amministrative in merito all'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI in caso di dimissioni volontarie del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino

L'articolo 27-bis del D.lgs n. 151 del 2001 introduce il congedo di paternità obbligatorio, prevedendo, al comma 1, che: *"Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio"*.

Il successivo comma 2 dispone altresì che: *"In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi"*. Ai sensi dei successivi commi 3 e 5 del medesimo articolo 27-bis, il congedo di cui al comma 1 è, inoltre, fruibile durante il congedo della madre lavoratrice ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo di cui al successivo articolo 28 del medesimo decreto legislativo.

L'articolo 28 del D.lgs n. 151 del 2001 - non modificato a livello sostanziale dal D.lgs n. 105 del 2022 - disciplina il congedo di paternità alternativo fruito in sostituzione di quello della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, come la morte e la grave infermità della madre, l'abbandono del minore da parte della madre o l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per gli aspetti attuativi delle disposizioni sopra richiamate, si rinvia alla citata circolare n. 122 del 2022.

I successivi articoli 54 e 55 del D.lgs n. 151 del 2001 recano la disciplina in materia di divieto di licenziamento e di dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre durante il periodo di tutela della maternità e della paternità.

In particolare, l'articolo 54, al comma 1, prevede che: *“Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino”*. Il successivo comma 7, nella sua formulazione integrata dal D.lgs n. 105 del 2022, testualmente dispone che: *“In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino”*.

Tale ultima disposizione - che già nella sua formulazione originaria prevedeva la tutela del divieto di licenziamento a favore del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'articolo 28 del Testo Unico - per effetto della novella di cui al D.lgs n. 105 del 2022 ha esteso la tutela anche all'ipotesi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui al citato articolo 27-bis.

Il successivo articolo 55 del Testo Unico, al comma 1, dispone che: *“In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice 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 comma 2 dell'articolo in esame prevede che: *“La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità”*.

Tanto rappresentato, su concorde avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in ragione del richiamo generico al *“congedo di paternità”*, in assenza di specifica qualificazione dello stesso, la tutela di cui al richiamato comma 1 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, disciplinati rispettivamente dai menzionati articoli 27-bis e 28 del D.lgs n. 151 del 2001.

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.lgs n. 105 del 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”* (cfr. art. 28 del D.lgs n. 151 del 2001).

In ragione delle modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico – finalizzate a rafforzare le tutele per il lavoratore padre anche in caso di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - 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.lgs n. 151 del 2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpI qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

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 presente circolare, possono essere oggetto di riesame, su istanza di parte da trasmettere alla Sede INPS territorialmente competente, in attuazione delle indicazioni di cui alla presente circolare.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi