

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 23-2023

Oggetto: NASpl per lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità

Con la presente, Si ricorda che il D.Lgs. 105/2022 ha previsto notevoli modifiche 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**, che disciplina il "*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.

L'INPS, con circolare n. 32 del 20 marzo 2023, fornisce chiarimenti, condivisi con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in ordine alla possibilità, per i padri lavoratori dipendenti che si dimettono volontariamente, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, dopo aver 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, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl.

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.Lgs. 105/2022, l'accesso alla NASpl 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 NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Per tali motivi, le domande di indennità di disoccupazione NASpl 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.

Pertanto, sulla base delle modifiche introdotte dal D.Lgs n. 105/2022, volte altresì 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 **dimissionario** nel periodo protetto che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli artt. 27-bis e 28 del D.Lgs n. 151/2001, ha diritto **all'indennità di disoccupazione NASpl**, qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti. Conseguentemente, si ritiene che il datore di lavoro sia tenuto, in tali casi, **al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e del c.d. ticket di licenziamento.**
Si ricorda, inoltre che il lavoratore padre dimissionario nel periodo protetto deve obbligatoriamente convalidare le dimissioni presso ITL.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 31 marzo 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio