

DIVIETO DI LICENZIAMENTO DEI PADRI LAVORATORI

Nel quesito pubblicato nel numero di marzo di Dirigente accennavate al fatto che le tutele relative alla conservazione del posto di lavoro entro il primo anno di vita del bambino sono state estese anche ai padri. Sarebbe possibile avere maggiori informazioni in merito?

P. L. - Milano

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto scorso, tra le altre cose ha apportato modificazioni al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Abbiamo approfondito le novità sui congedi per i padri lavoratori nella precedente risposta da lei citata. Tale decreto, nel rendere strutturale il congedo obbligatorio di paternità (10 giorni lavorativi, da fruirsì dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto, sino ai 5 mesi successivi alla nascita, o all'ingresso in famiglia del figlio adottato o in affido) dispone sanzioni contro qualsiasi atto discriminatorio nei confronti dei lavoratori padri che abbiano usufruito dei congedi previsti dalla legge e ha esteso agli stessi il divieto di licenziamento fino a un anno di età del bambino (o a un anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato o in affido), come avveniva già da tempo per le lavoratrici madri.

L'Inps, in una recente circolare (n. 32 del 20 marzo 2023), illustra in maniera esaustiva il quadro normativo, come modificato dal decreto legislativo 105/2022, e precisa, inoltre, che anche al padre che ha fruito del congedo obbligatorio per paternità viene estesa la possibilità di presentare le dimissioni volontarie entro il primo anno di vita del bambino e di percepire, quindi, l'indennità di disoccupazione Nاسpi.

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 è contenuta negli artt. 54 e 55 del decreto legislativo 151 del 2001. L'art. 54, nella sua formulazione originaria, prevedeva la

tutela del divieto di licenziamento, oltre che per la madre, anche a favore del padre lavoratore, ma nel solo caso di fruizione del congedo di paternità "alternativo", fruibile in sostituzione della madre a seguito della sua morte, di grave infermità o abbandono del figlio o in caso di affidamento esclusivo del figlio al padre. Con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 105/2022, il divieto di licenziamento del padre è previsto in ogni caso e non solo quando viene meno la figura materna.

Il successivo art. 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'art. 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", specificando, al successivo comma 2, che "la disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità". In ragione del richiamo generico al "congedo di paternità" e in assenza di specifica qualificazione dello stesso, l'Inps, a seguito di parere concorde del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha chiarito che la tutela, di cui al richiamato comma 1, è da intendersi rivolta al padre lavoratore, sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sia nel caso di fruizione del congedo di paternità "alternativo" in sostituzione della madre. Da ciò deriva anche la decisione di estendere il diritto alla Nاسpi per il padre lavoratore, in tale eventualità.

Per completezza di informazione, ricordiamo che la procedura di comunicazione telematica delle dimissioni tramite il sito www.cliclavoro.gov.it non si applica al caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento per le madri e i padri lavoratori, che continuano ad essere disciplinate dall'art. 55 del decreto legislativo 151/2001, che prevede la convalida delle stesse presso le Direzioni territoriali del lavoro.