

**DIMISSIONI DEL LAVORATORE NEL PERIODO DI FRUIBILITÀ DEL CONGEDO DI PATERNITÀ E  
OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO  
ISTRUZIONI OPERATIVE INPS**

L'art. 2, lettera c), del d.lgs. n. 105/2022 - vigente dal 13 agosto 2022 - ha introdotto all'art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001 la disciplina del congedo di paternità obbligatorio, che si applica anche al lavoratore padre adottivo o affidatario (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 31 e 32 del 2022).

Nello specifico, tale art. 27-bis prevede 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. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. [...] Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28”* (del medesimo decreto legislativo n. 151/2001).

Il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti (circolare INPS 27/10/2022 n. 122 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022).

L'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 disciplina il congedo di paternità alternativo (l'art. 2, c. 1. lettera d) del d.lgs. n. 105/2022, infatti, ne ha rinominato la rubrica), e, al comma 1, dispone: *“Il padre lavoratore ha diritto di astenersi 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”*; le modalità che devono essere seguite dal padre lavoratore per l'esercizio del diritto al congedo di paternità obbligatorio e alternativo sono disciplinate, rispettivamente, all'art. 27-bis, c. 6, e all'art. 28, c. 2, del d.lgs. n. 151/2001 (circolare INPS n. 122/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022).

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 [1] ai sensi dell'art. 54, c. 7, del d.lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 2, c. 1, lettera r), del d.lgs. n. 105/2022.

Inoltre, ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 2 dell'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001, durante il periodo per cui è previsto - a norma del citato art. 54 - 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 [2], 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” [3].

Di conseguenza l'INPS:

- con la circolare 20/3/2023 n. 32, ha precisato: *“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 NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2023);
- con il messaggio 12/4/2023 n. 1356, ha fornito le precisazioni sugli aspetti contributivi alla luce di quanto innanzi esposto, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens sotto riportate.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato – in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo – intervenute nel periodo di durata del congedo di paternità (obbligatorio o alternativo) e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo di cui all'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012, c.d. ticket di licenziamento.

Le dimissioni del lavoratore padre infatti, sulla base di quanto sopra esposto, costituiscono *“causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi NASpl]”*(art.2, c. 31, legge n. 92/2012).

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto - analogamente alle dimissioni della lavoratrice intervenute durante il periodo tutelato di maternità (circolare INPS 19/3/2020 n. 40 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020) - nelle ipotesi di dimissioni presentate dal lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi del citato art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, sussiste anche in caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio ai sensi dell'art. 27-bis del medesimo decreto legislativo.

In questa seconda ipotesi:

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo in argomento per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai due mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di un anno di età del bambino (art. 27 bis, c. 1, e art. 54, c. 7, del d.lgs. n. 151/2001; per le ipotesi di parto prematuro, adozione o affidamento, cfr. la circolare INPS n. 122/2022 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022).

- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data, ossia dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, che, modificando nel senso sopra descritto il d.lgs. n. 151/2001, consentono l'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl anche al lavoratore padre dimissionario.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo, si rinvia ai chiarimenti forniti dall'INPS con le circolari n. 40/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020) e n. 137/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2021).

«Tuttavia, si precisa che, qualora l'obbligo contributivo sia conseguente a dimissioni del lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio intervenute precedentemente alla pubblicazione del presente messaggio (fino quindi all'11 aprile 2023, N.d.R.), il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del presente messaggio (ossia non oltre il 16 luglio 2023, N.d.R.) senza aggravio di sanzioni e interessi»

Ai fini della determinazione del *massimale mensile NASpl per l'anno 2023*, da prendere a riferimento per il calcolo del contributo ai sensi dell'art. 2, c. 31, della legge n. 92/2012, si rinvia alla circolare INPS n. 14 del 3 febbraio 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2023).

Con la citata circolare n. 40/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020), l'INPS ha fornito un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la sussistenza dell'obbligazione contributiva in esame. Al riguardo, a integrazione di quanto ivi esposto al paragrafo 4, si ricorda che le disposizioni di cui all'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012, non si applicano - sino al 31 dicembre 2023 - nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista [4].

Si ricorda, inoltre, che l'obbligo contributivo in argomento 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 - inquadrati nel settore agricoltura - in quanto anche detti datori di lavoro sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento NASpl in forza di quanto disposto dall'art. 1, c. 222, della legge n. 234/2021.

#### Indicazioni operative

I datori di lavoro, relativamente alle cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato indicato nel precedente paragrafo, dovranno 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, i datori di lavoro devono attenersi alle indicazioni operative fornite con la circolare n. 40/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020).

«Per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute precedentemente alla pubblicazione del presente messaggio (*fino all'11 aprile 2023, N.d.R.*), i datori di lavoro devono operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del presente messaggio (*non oltre il 16 luglio 2023, N.d.R.*), esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400"».

[1] L'art. 54, c. 7, del d.lgs n. 151/2001, dispone: *“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. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5”*. Il richiamato comma 5 prevede: *“Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo”*. Ai sensi del successivo comma 6: *“E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore”*.

[2] Sul punto, la circolare INPS n. 32/2023 ha specificato che *“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”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2023).

[3] Art. 55, commi da 1 a 3, del d.lgs. n. 151/2001: *“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. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare”*.

Si ricorda altresì che l'art. 56, c. 2, del d.lgs. 151/2021 ha esteso le disposizioni in materia di diritto al rientro e alla conservazione del posto anche al *“lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità”*.

[4] Con la circolare n. 82/2022, l'INPS ha, infatti, precisato che *“per i soli periodi contemplati dal comma 108 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021 (dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023), nei confronti di titolari di rapporto di lavoro dipendente di tipo giornalistico continua a trovare applicazione la disciplina statutaria e regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022 con esclusivo riferimento ai trattamenti di disoccupazione e cassa integrazione guadagni e, conseguentemente, i datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento dei relativi obblighi contributivi secondo la medesima disciplina. Si precisa che la disposizione si applica anche in relazione ai rapporti di lavoro di tipo giornalistico, instaurati per la prima volta dopo il 30 giugno 2022 e fino al 31 dicembre 2023. Ciò comporta che i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione per i periodi a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 nella misura determinata con le regole già vigenti presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022”*.