

Direzione Centrale Entrate

Roma, 12-04-2023

Messaggio n. 1356

OGGETTO: Dimissioni del lavoratore nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento. Istruzioni operative

Premessa

L'articolo 2, lettera c), del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, ha introdotto all'articolo 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la disciplina del congedo di paternità obbligatorio, che si applica anche al lavoratore padre adottivo o affidatario.

Nello specifico, il citato articolo 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.

Il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti[1].

L'articolo 28 del D.lgs n. 151/2001 disciplina il congedo di paternità alternativo[2], disponendo al comma 1 che: *“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”*[3].

Si rammenta che, 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[4] ai sensi del comma 7 dell'articolo 54 del D.lgs n. 151/2001, come modificato dall'articolo 2, comma 1, lettera r), del D.lgs n. 105/2022.

Inoltre, ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 2 dell'articolo 55 del D.lgs n. 151/2001, durante il periodo per cui è previsto - a norma del citato articolo 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[5], 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”*[6].

Con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023, l'Istituto ha precisato, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che: *“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”*.

Tanto rappresentato, con il presente messaggio si forniscono precisazioni sugli aspetti contributivi alla luce di quanto esposto, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens.

1. 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'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. *ticket* di licenziamento.

Ciò in ragione del fatto che le dimissioni del lavoratore padre, sulla base di quanto sopra esposto, costituiscono *“causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI [oggi NASpI]”*[7].

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto (analogamente alle dimissioni della lavoratrice intervenute durante il periodo tutelato di maternità – cfr. la circolare n. 40 del 19 marzo 2020) nelle ipotesi di dimissioni presentate dal lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi del citato articolo 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'articolo 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[8];

- 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 NASpI anche al lavoratore padre dimissionario.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo, si rinvia ai chiarimenti forniti con la già richiamata circolare n. 40/2020 e con la circolare n. 137 del 17 settembre 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, il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del presente messaggio senza aggravio di sanzioni e interessi.

Ai fini della determinazione del massimale mensile NASpI per l'anno 2023, da prendere a riferimento per il calcolo del contributo ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012, si rinvia alla circolare n. 14 del 3 febbraio 2023.

Con la citata circolare n. 40/2020, l'Istituto 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 esposto al paragrafo 4 della richiamata circolare, si ricorda che le disposizioni di cui all'articolo 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[9].

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 NASpI in forza di quanto disposto dal comma 222 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234[10].

2. 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.

Per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute precedentemente alla pubblicazione del presente messaggio, 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, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "**1S**" e il codice "**M400**".

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Cfr. la circolare n. 122 del 27 ottobre 2022.

[2] L'articolo 2, comma 1, lettera d), del D.lgs n. 105/2022, ha rinominato la rubrica dell'articolo 28 del D.lgs n. 151/2001 come "Congedo di paternità alternativo".

[3] Le modalità che devono essere seguite dal padre lavoratore per l'esercizio del diritto al congedo di paternità obbligatorio e alternativo sono disciplinate, rispettivamente, al comma 6 dell'articolo 27-bis e al comma 2 dell'articolo 28 del D.lgs n. 151/2001 (cfr. la circolare n. 122/2022).

[4] L'articolo 54, comma 7, del D.lgs n. 151/2001, 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. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5”*. Il richiamato comma 5 prevede che: *“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”*.

[5] Sul punto, la circolare n. 32/2023 ha specificato che: *“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”*.

[6] Articolo 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 il comma 2 dell'articolo 56 del medesimo decreto legislativo, 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”*.

[7] Cfr. l'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012.

[8] Cfr. l'articolo 27 bis, comma 1, e l'art. 54, comma 7, del D.lgs. n. 151/2001.

Per le ipotesi di parto prematuro, adozione o affidamento, cfr. la circolare n. 122/2022.

[9] Con la circolare n. 82/2022, l'Istituto 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”*.

[10] Cfr. la circolare n. 2/2022.