

*Studio Bergonzini Cosetta*

*di Bergonzini Cosetta*

*Consulente del Lavoro*

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)

Tel. 059.225166-225289 – Fax 059.216715

E-mail: [studio.b@studiobergonzini.it](mailto:studio.b@studiobergonzini.it)

Pec: [c.bergonzini@consulentidellavoropec.it](mailto:c.bergonzini@consulentidellavoropec.it)

C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 26/05/2023

**Oggetto: Nota n.2414 del 06/12/2022 Ispettorato Nazionale del Lavoro relativa alle recenti novità sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare – sistema sanzionatorio.**

Gent.mi Clienti,

In riferimento al D.Lgs. n. 105/2022 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019”, l’INL coglie l’occasione per fare il punto su queste ultime direttive comunitarie di conciliazione vita-lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità in ambito lavorativo e familiare, adeguando di conseguenza l’ordinamento in materia di regime sanzionatorio.

***Congedo di paternità***

Il congedo di paternità obbligatorio, disciplinato dal nuovo art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, va riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) non frazionabili ad ore, con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. I congedi sono da utilizzare anche in via non continuativa, nel periodo compreso tra i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi, e sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Pertanto... *“Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo), ... con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto ... Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che “il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582”*, oltre al possibile impedimento al datore del conseguimento delle certificazioni per la parità di genere.

***Congedo di paternità alternativo***

Analogamente, le nuove disposizioni interessano anche le tutele e le garanzie concernenti il congedo di paternità in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, così detto “congedo di paternità alternativo” (cfr. art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022. In questo caso, *“...il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del*

*Studio Bergonzini Cosetta*

*di Bergonzini Cosetta*

*Consulente del Lavoro*

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)

Tel. 059.225166-225289 – Fax 059.216715

E-mail: [studio.b@studiobergonzini.it](mailto:studio.b@studiobergonzini.it)

Pec: [c.bergonzini@consulentidellavoropec.it](mailto:c.bergonzini@consulentidellavoropec.it)

C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

*D.Lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi".*

### **Divieto di licenziamento**

A seguito di queste modifiche introdotte, l'INL sottolinea quindi come “.. **il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981”.**

Per le ulteriori casistiche di interesse non espressamente citate, si rimanda ad approfondita lettura della Nota INL allegata.

### **Dimissioni del lavoratore padre – Obbligo del versamento del c.d. ticket di licenziamento**

In ultimo, si ritiene opportuno segnalare il Messaggio INPS n. 1356 del 12 aprile 2023, con cui l'Istituto prevede l'obbligo contributivo del versamento del ticket di licenziamento, per le dimissioni volontarie del lavoratore padre, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- Che le dimissioni si siano verificate a partire dal 13 agosto 2022
- Che il lavoratore abbia fruito del citato congedo di paternità obbligatorio o alternativo
- Che si trovi nell'arco temporale dai due mesi precedenti la data presunta del parto e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Infatti, con la circolare 32/2023, l'INPS aveva già precisato che, in caso di dimissioni intervenute durante il suddetto periodo di tutela, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, ha diritto a percepire l'indennità di disoccupazione Naspi, in presenza di tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Cordiali saluti,

Lo Studio  
**Studio Bergonzini Cosetta**  
*Consulente del Lavoro*  
Rua Muro n. 62 - 41100 MODENA  
Tel. 059.22.51.66 - 059.22.52.89  
Codice Fiscale BRG CTT 60S65 F257P  
Partita I.V.A. 02190730362