

12/09/2022

Divieto di licenziamento e congedo a regime per il padre lavoratore

di Luca Barberi e Aurora Mamprin

Dal 13 agosto, con l'entrata in vigore del Dlgs 105/2022, di recepimento della direttiva Ue 2019/1158, va a regime il congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori e il divieto di licenziamento fino a un anno di età del figlio per chi ne fruisce

Congedo di paternità obbligatorio a regime per i lavoratori e divieto di licenziamento fino a un anno di età del figlio per chi ne fruisce. E ampliamento a beneficio dei padri del congedo parentale. Sono le principali novità entrate in vigore il 13 agosto con il Dlgs 105/2022, che ha recepito in Italia la direttiva Ue 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e per i prestatori di assistenza.

Il congedo obbligatorio

Nel Dlgs 151/2001 (il Testo unico sulla tutela della maternità e della paternità) è stato introdotto l'articolo 27-bis, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio. Il padre lavoratore - anche se adottivo o affidatario - ha diritto ad astenersi dal lavoro per 10 giorni (lavorativi) nel periodo compreso tra i due mesi che precedono la data presunta del parto e il quinto mese successivo. Del periodo di congedo, che può essere fruito anche in via continuativa, ma non frazionato a ore, il lavoratore beneficia anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio. Nel caso di parto plurimo, la durata del congedo di paternità è elevata a 20 giorni lavorativi.

Il padre che eserciti il diritto ad astenersi dal lavoro deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, indicando il periodo di fruizione del congedo. La comunicazione è validamente presentata anche quando il lavoratore usa il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Per l'intero periodo di congedo di paternità obbligatorio al lavoratore spetta una indennità pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello in cui ha avuto inizio il periodo di congedo.

L'eventuale rifiuto, opposizione od ostacolo all'esercizio del diritto a fruire del congedo obbligatorio è punito con una sanzione amministrativa compresa tra 516 e 2.582 euro.

Il divieto di licenziamento

Durante il periodo di fruizione del congedo ed esclusa l'ipotesi di morte perinatale del figlio, e sino al compimento di un anno di età del bambino vige il divieto di licenziamento del lavoratore

(articolo 54, comma 7 del Dlgs 151/2001). È colpito da nullità, e quindi improduttivo di effetti giuridici, il licenziamento intimato in violazione del divieto. Il licenziamento è comunque consentito, come nel caso delle lavoratrici madri, in caso di colpa grave del lavoratore (ipotesi di giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro), cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto, risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine apposto al contratto individuale di lavoro, esito negativo della prova.

Durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento, il lavoratore non può essere sospeso dal lavoro, esclusa l'ipotesi in cui la sospensione dell'attività riguardi l'impresa o il reparto (dotato di autonomia funzionale) al quale il lavoratore è assegnato. La violazione delle disposizioni sul divieto di licenziamento è punita con la sanzione amministrativa compresa tra 1.032 e 2.582 euro, senza che sia ammesso il pagamento in misura ridotta (articolo 16 della legge 689/1981).

Il congedo alternativo alla madre

Oltre al congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto di fruire del «congedo di paternità alternativo», un periodo di astensione dal lavoro in alternativa al congedo di maternità nel caso di morte o di grave infermità della madre lavoratrice; abbandono del bambino da parte della stessa; affidamento esclusivo del bambino al padre. Anche in questo caso, si applicano le disposizioni sul divieto di licenziamento.

Il congedo parentale (facoltativo)

È ampliato l'ambito di applicazione del congedo parentale. I mesi complessivamente indennizzati al 30% della retribuzione sono elevati da sei a nove, fruibili entro i 12 anni di età del figlio. Ciascun genitore lavoratore ha titolo a fruire di tre mesi di congedo parentale indennizzati e non trasferibili e beneficiare, in alternativa all'altro genitore, di un ulteriore periodo di congedo indennizzato di durata non superiore a tre mesi.