

Infostudio lavoro

del 23.09.2022

Congedo di paternità e divieto di licenziamento: novità

Gentile Cliente,

dal 13 agosto 2022 sono in vigore le nuove disposizioni relative al congedo di paternità. La nuova normativa ha importanti riflessi anche sulla disciplina del divieto di licenziamento del padre lavoratore e, di conseguenza, anche sulla gestione aziendale.

Presentiamo di seguito, nel dettaglio, la nuova disciplina del congedo di paternità

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Gli allegati da consultare:

Disposizione normativa	2
<i>Premessa</i>	<i>2</i>
<i>Congedo di paternità obbligatorio e divieto di licenziamento</i>	<i>2</i>
<i>Infostudio formato mail</i>	<i>4</i>
<i>Infostudio fomato whatsapp</i>	<i>4</i>

Disposizione normativa

Premessa

Il decreto "**Equilibrio attività professionale - vita familiare**", in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha apportato importanti modifiche al Testo Unico sulla maternità e paternità.

Congedo di paternità obbligatorio e divieto di licenziamento

La nuova normativa dispone 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.

Caratteristiche del **nuovo congedo**:

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	→	si applica anche al padre adottivo o affidatario
Il congedo è riconosciuto (non negli stessi giorni)	→	anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo
Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio	→	è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

Resta il vigore la disciplina del congedo di paternità alternativo al congedo di maternità, nei casi di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

ATTENZIONE! In caso di fruizione del congedo di paternità (sia obbligatorio che alternativo), al padre lavoratore si applica la disciplina del divieto di licenziamento per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

È opportuno che il datore di lavoro, per evitare di violare il divieto di licenziamento, verifichi i nominativi dei lavoratori che hanno fruito del congedo di paternità e che, quindi, non potranno essere licenziati durante il periodo protetto.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- ➔ di colpa grave da parte del lavoratore, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- ➔ di cessazione dell'attività dell'azienda;
- ➔ di ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- ➔ di esito negativo della prova.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, il lavoratore non può essere sospeso dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui esso è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

Infostudio formato mail

Gentile Utente,

Il decreto "Equilibrio attività professionale - vita familiare", in vigore dal 13 agosto 2022, ha apportato importanti modifiche alla disciplina del congedo di paternità. Le nuove disposizioni hanno importanti riflessi anche sulla disciplina del divieto di licenziamento del padre lavoratore.

La nuova normativa dispone 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.

Resta in vigore la disciplina del congedo di paternità alternativo al congedo di maternità, nei casi di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

In caso di fruizione del congedo di paternità (sia obbligatorio che alternativo), al padre lavoratore si applica la disciplina del divieto di licenziamento per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.



È opportuno che il datore di lavoro, per evitare di violare il divieto di licenziamento, verifichi i nominativi dei lavoratori che hanno fruito del congedo di paternità e che, quindi, non potranno essere licenziati durante il periodo protetto.

Restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.



Infostudio formato whatsapp


CONGEDO DI PATERNITA' E DIVIETO DI LICENZIAMENTO



Dal 13 agosto 2022 sono in vigore le nuove disposizioni  in materia di congedo di paternità e divieto  di licenziamento.



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.

In caso di fruizione del congedo di paternità il  padre lavoratore  non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento  di un anno di età del bambino.