

# Labour Alert

**3**

***Tutele del lavoratore padre e altre novità***

Nelle pagine che seguono si descrivono le principali novità delle ultime settimane: l'Inps ha diffuso importanti chiarimenti sulle tutele spettanti al padre lavoratore; la riedizione per il 2023 del bonus carburanti ne prevede l'imponibilità previdenziale; infine, dal 1° aprile 2023 vengono erogati gli aumenti previsti dal Ccnl terziario Confcommercio.

### **Tutele spettanti al padre lavoratore**

A seguito dei chiarimenti recentemente diffusi dall'Inps (circolare n. 32/2023 e messaggio n. 1356/2023), ricordiamo le novità in merito alle tutele spettanti al lavoratore padre.

Il Decreto Conciliazione (D. Lgs. 105/2022), in vigore dal 13 agosto 2022, con l'obiettivo di incentivare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, promuovere la genitorialità e l'equa suddivisione dei compiti tra i due genitori, è intervenuto con modificazioni, specificazioni e ampliamenti su diverse disposizioni in tema di congedi parentali, tra cui quello per il padre.

La norma sul congedo obbligatorio per il padre di dieci giorni lavorativi, già reso strutturale dalla legge di bilancio per il 2022, viene inserita nel Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. 151/2001, articolo 27-bis), prevedendo che possa essere fruito anche prima del parto, nel periodo dai due mesi precedenti ai cinque successivi ed estendendovi le tutele spettanti alle madri.

Oltre ai giorni di congedo, il lavoratore padre gode delle stesse tutele riservate alle madri fino al primo anno di vita del figlio: divieto di licenziamento, convalida delle dimissioni, esonero dal preavviso e tutela economica, che prima erano riservate al padre che fruiva del congedo di paternità alternativo (cioè quello fruito in sostituzione della madre in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre; di affidamento esclusivo del bambino al padre), ora spettano anche in caso di fruizione del congedo di dieci giorni.

In particolare, per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino, per il padre lavoratore che abbia fruito di un periodo di congedo (obbligatorio di dieci giorni e/o alternativo):

1. trova applicazione il divieto di licenziamento;
2. il dipendente deve convalidare le dimissioni presso l'Ispettorato del Lavoro entro trenta giorni dalla comunicazione al datore di lavoro;
3. è esonerato dal prestare il periodo di preavviso e il datore di lavoro è sempre obbligato ad erogare la relativa indennità sostitutiva, anche se il periodo non è stato rispettato o è stato interamente lavorato;
4. ha diritto a richiedere all'Inps l'indennità Naspi.

Poiché la risoluzione volontaria da parte del lavoratore padre è trattata alla stregua di un licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo di licenziamento.

Tutte le predette tutele si applicano ai congedi di paternità obbligatori fruiti, anche solo per alcuni giorni, a decorrere dal 13 agosto 2022.

Per la convalida delle dimissioni, il lavoratore dovrà recarsi all'Ispettorato del Lavoro producendo la copia della lettera di dimissioni; il funzionario, dopo aver accertato che la decisione del lavoratore non è dovuta a costrizioni, rilascia ricevuta di convalida, inviandone copia al datore di lavoro; non si deve quindi seguire l'ordinaria procedura delle dimissioni online.

L'obbligo di convalida delle dimissioni si protrae fino al terzo anno di vita del figlio, tuttavia con obbligo di prestare il periodo di preavviso.

## **Protocollo straordinario del settore terziario commercio**

In attesa del rinnovo contrattuale, il Protocollo sottoscritto tra le parti sociali il 12 dicembre 2022 ha disposto l'erogazione di due importi una tantum a gennaio e marzo 2023, a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

È stato inoltre previsto che, a partire dal 1° aprile 2023, sia erogato un aumento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali, nelle seguenti misure:

<b>Livello</b>	<b>Acconto futuri aumenti</b>
Quadri	52,08
I	46,92
II	40,58
III	34,69
IV	30,00
V	27,10
VI	24,33
VII	20,83
Operatori di vendita I categoria	28,32
Operatori di vendita II categoria	23,78

Per i lavoratori a tempo parziale, gli importi devono essere riparametrati in proporzione all'orario di lavoro effettuato.

Il Protocollo richiama quanto previsto dall'articolo 216 del vigente Ccnl sull'assorbimento.

L'articolo prevede che, in occasione di aumenti contrattuali, non possono essere assorbiti

- i superminimi riconosciuti ai lavoratori per merito, ovvero attribuiti in relazione alle attitudini e al rendimento del dipendente;

- gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso degli ultimi sei mesi precedenti la scadenza del Ccnl, e quindi riconosciuti a partire dal 1° luglio 2019.

Eventuali superminimi diversi da quelli sopra citati possono assorbire i nuovi aumenti contrattuali solo se espressamente previsto da accordi sindacali o all'atto della concessione.

## **Buoni carburante 2023**

Il cosiddetto Decreto Carburanti (D.L. 5/2023) contiene la riedizione anche per il 2023 della possibilità di assegnare buoni carburante ai lavoratori dipendenti in esenzione da imposte e contributi fino al valore massimo di 200 euro annui, come misura di contenimento del caro prezzi dei carburanti.

In fase di conversione del decreto ne è stato modificato il trattamento, prevedendo che l'esclusione dal reddito non rileva ai fini contributivi.

Gli eventuali buoni riconosciuti ai dipendenti saranno esenti da irpef, ma tali valori saranno da assoggettare a contribuzione previdenziale, sia per la quota a carico del dipendente che per la quota a carico del datore di lavoro.

L'Inps ha precisato che non sarà necessario effettuare alcun ricalcolo o conguaglio relativo al periodo d'imposta 2022, poiché la nuova disciplina si riferisce esclusivamente ai buoni ceduti nell'anno 2023. Al momento, nessun chiarimento è stato diffuso in merito ai conguagli da effettuare su eventuali buoni già erogati prima della modifica normativa.

14 aprile 2023



## SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40  
20136 - Milano

## SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B  
00187 - Roma

## SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13  
26841 - Casalpusterlengo

[info@gesam.eu](mailto:info@gesam.eu)

[www.gesam.eu](http://www.gesam.eu)

### 20136 - Milano

Via Salasco, 40  
T +39 02 855010.1  
F +39 02 855010.36/37

### 00187 - Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B  
T +39 06 32090291  
F +39 06 32090292

### 26841 - Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13  
T +39 0377 830878  
F +39 0377 89399

### Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)  
Via Felice Cavallotti, 13

### Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.000 i.v.  
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152  
Pec: [gesam@legalmail.it](mailto:gesam@legalmail.it)  
[info@gesam.eu](mailto:info@gesam.eu) | [www.gesam.eu](http://www.gesam.eu)