

S. Giorgio su L., 5 aprile 2023

## SOMMARIO:

1. DIMISSIONI LAVORATORE PADRE: CHIARIMENTI
2. CCNL TERZIARIO – ACCONTO SU FUTURI AUMENTI CONTRATTUALI

### 1. DIMISSIONI LAVORATORE PADRE: CHIARIMENTI

L'INPS, con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023, ha fornito i chiarimenti in merito all'accesso alla NASpI a seguito di dimissioni, durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, del lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, disciplinati rispettivamente dagli artt. 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001. Cogliamo l'occasione per richiamare gli adempimenti previsti in quanto, contrariamente a quanto avviene per le lavoratrici madri, lo stato di lavoratore padre non è conosciuto agli operatori dello studio.

Nel caso di dimissioni volontarie del lavoratore padre sorgono alcuni adempimenti, in capo al datore di lavoro ed al lavoratore, che variano a seconda del periodo in cui le stesse avvengono:

1. Durante il primo anno di vita del bambino
2. Dopo il primo e fino al terzo anno di vita del bambino.

Nel primo caso, oltre a sussistere il **divieto di licenziamento per motivi oggettivi**, il lavoratore non ha l'obbligo di presentare le dimissioni on line ma deve provvedere a:

- a) comunicare, per iscritto, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro al proprio datore di lavoro;
- b) convalidare le dimissioni presso la sede dell'Ispettorato territoriale del Lavoro.

La convalida, che riguarda anche i lavoratori che risolvono consensualmente il rapporto di lavoro, deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione delle dimissioni al proprio datore di lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La procedura di convalida deve essere effettuata anche dal lavoratore che ha adottato un minore ovvero lo ha preso in affidamento o, in caso di adozione internazionale.

**In capo al datore di lavoro è invece previsto l'obbligo di corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva di preavviso, nonchè il "ticket NASpI"** che per l'anno 2023, è pari a 603,10 euro per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.809,30 euro, per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Nel secondo caso non vige il divieto di licenziamento, il lavoratore non ha l'obbligo di presentare le dimissioni on line, per cui basterà comunicare le dimissioni, al proprio datore di lavoro, per iscritto. Una volta comunicate, il lavoratore dovrà procedere a convalidarle presso l'Ispettorato. Il lavoratore ha l'obbligo del preavviso ovvero dovrà corrispondere l'indennità sostitutiva, non è infine previsto il versamento del **"ticket NASpI"**. Lo stesso trattamento in caso di risoluzione consensuale.

### 2. CCNL TERZIARIO – ACCONTO SU FUTURI AUMENTI CONTRATTUALI

Nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 30 marzo 2015 per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, ormai scaduto il 31 dicembre 2019 le Parti firmatarie hanno previsto l'erogazione di un "acconto sui futuri aumenti contrattuali" a partire da aprile 2023.

Si fornisce di seguito un'analisi del suddetto aumento, in relazione all'eventuale possibilità di assorbimento dello stesso per i dipendenti cui sia stato riconosciuto un superminimo assorbibile.

#### **ACCONTO SU FUTURI AUMENTI CONTRATTUALI**

Il Protocollo prevede in particolare che, **dal 1° aprile 2023**, venga erogata una **somma mensile a tutti i dipendenti**, il cui importo risulta **variabile a seconda del livello di inquadramento** degli stessi.

Tale somma ha la natura di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali che verranno stabiliti nel prossimo futuro dal CCNL del Terziario (quando sarà rinnovato)

Nei confronti del personale part time l'erogazione avviene in misura proporzionale al minor orario svolto, mentre per gli apprendisti va considerato il livello d'inquadramento attualizzato al momento della loro erogazione.

Gli importi quale acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali per i vari livelli risultano i seguenti.

Livello	Importi Acconto dal 1° aprile 2023
Q	52,08
I	46,92
II	40,58
III	34,69
IV	30,00
V	27,10
VI	24,33
VII	20,83

Per i dipendenti ai quali venga già corrisposto oggi un superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali, si ritiene che l'accordo individuale di assorbibilità interessi anche l'acconto su futuri aumenti contrattuali.

Pertanto, qualora ad un dipendente siano stati erogati:

1. un superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali,
2. qualsiasi voce paga con natura assorbibile;

per effetto di un accordo individuale oppure di un comportamento concludente del datore di lavoro, il presente aumento si deve ritenere neutro nei confronti del dipendente fino a concorrenza delle voci assorbibili ad esso riconosciute, (ossia non vi sarà alcun incremento delle spettanze complessive).

In caso contrario, ossia in presenza di retribuzioni al minimo sindacale oppure con superminimi **non assorbibili**, l'aumento di cui alla presente circolare deve ritenersi interamente spettante al lavoratore.

Il personale di studio è a disposizione per chiarimenti

Cordialmente

**Studio Colombo**