



Dimissioni del lavoratore padre.

Con nota del 25 settembre u.s. (n. 749), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcune importanti precisazioni in merito alla corretta interpretazione delle norme che disciplinano la convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o in caso di adozione internazionale (cfr. art. 55, comma 4, [D.lg. n. 151/2001](#)).

Attraverso tale (quanto mai atteso) chiarimento, viene finalmente fornita una risposta chiara ed univoca agli interrogativi che nel tempo erano sorti in ordine alla necessaria preventiva fruizione del congedo di paternità al fine dell'applicazione della disciplina prevista in materia di convalida delle dimissioni del lavoratore padre.

Ebbene, la soluzione prospettata nella nota in commento muove da un'interpretazione strettamente letterale del sopra citato quarto comma dell'art. 55 del D.lgs. n. 151/2001 a mente del quale: *"la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro"*.

Secondo l'Ispettorato, pertanto, la preventiva fruizione del congedo di paternità non risulterebbe in alcun modo richiesta dalla lettera della norma e, ciò, in conformità alla sua stessa *ratio* che, come precedentemente evidenziato anche dal Ministero del lavoro, risiederebbe proprio *"nella volontà di assicurare una tutela rafforzata volta a salvaguardare la genuinità della scelta da parte della lavoratrice o del lavoratore"* (cfr. ML interpello n. 28/2014).

L'INL, inoltre, ponendosi in continuità con quanto da sempre affermato dalla Corte di Cassazione in materia (cfr. Cass. N. 11676/2012) giunge dunque a ritenere *"che la convalida delle dimissioni vada sempre effettuata, a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità avendo cura, in tale caso, di verbalizzare una dichiarazione del lavoratore secondo cui il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare anche in virtù, come già chiarito, di comunicazioni o richieste di diverso tenore"*.

Alla luce di quanto precisato dall'Ispettorato, pertanto, la convalida delle dimissioni del lavoratore padre intervenute durante i primi tre anni del bambino dovrà essere d'ora in poi operata a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità.

Inoltre, contestualmente alla stessa, sarà necessario che l'interessato verbalizzi, all'interno dell'apposita modulistica che sarà fornita dall'organo competente a raccogliere la sua decisione di risolvere il rapporto, una specifica dichiarazione con la quale lo stesso rende noto che il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare anche in virtù di precedenti comunicazioni intercorse o richieste di diverso tenore (si pensi alla richiesta di assegni familiari).

In ultimo, non può non segnalarsi come tale nuovo *modus operandi* dovrà essere necessariamente temperato con quanto recentemente previsto dalla [legge 11 settembre](#)



COSTANTINO
partners

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

[2020, n. 120](#) (di conversione con modifiche del c.d. Decreto Semplificazioni), recante appunto misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale.

In ragione di tale ulteriore intervento, difatti, la procedura di convalida delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali nei primi tre anni di vita del bambino, potrà (*rectius*: dovrà) essere svolta da remoto, tramite PC dotato di apposito applicativo ed attraverso la partecipazione ad una riunione telematica.

Dimissioni del lavoratore padre