

Roma, 29 settembre 2020

**Al Comitato di Presidenza  
Al Consiglio Direttivo  
Alla Commissione Legale  
Alla Commissione Sindacale  
Alle Associazioni Territoriali**

**Circolare n. 126/2020**

**Oggetto: Lavoro - Convalida delle dimissioni da parte del lavoratore padre con figlio di età fino a 3 anni - Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro 25.09.2020, n. 749**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito dei chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 concernente la convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino a seconda che abbia fruito o meno preventivamente del congedo di paternità.

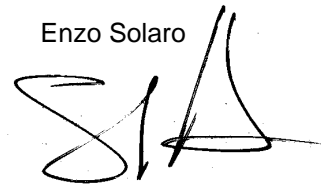
Come noto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio pena la loro inefficacia.

Prendendo le mosse da un orientamento della Corte di Cassazione, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ritiene 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.

Con i migliori saluti.

Il Segretario Generale

Enzo Solaro





*Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro*

*e p.c.*

*Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e  
vigilanza del lavoro*

*Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali*

*Direzione generale dei rapporti di lavoro  
delle relazioni industriali*

**Oggetto: convalida dimissioni lavoratore padre con figlio di età fino a 3 anni – art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001.**

Sono pervenute a questa Direzione richieste di chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 55, commi 4, D.Lgs. n. 151/2001 concernente la convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le seguenti precisazioni.

La disposizione in oggetto prevede che *“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”*.

In merito al suddetto disposto normativo, alla luce dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, sez. lav., n. 11676/2012 si è posto il quesito in ordine alla necessaria preventiva fruizione del congedo di paternità al fine di applicare la disciplina in materia di convalida delle dimissioni al lavoratore padre.

In proposito si rileva che la preventiva fruizione del congedo di paternità **non risulta richiesto dalla lettera della norma e ciò peraltro in conformità alla sua ratio** che, come già evidenziato dal Ministero del lavoro, risiede 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).

La citata sentenza della Cassazione ha tuttavia rilevato una contraddizione nell'impianto normativo, oggetto di interpolazioni succedutesi nel tempo, sia in relazione all'art. 54, comma 7, sia in relazione all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

Infatti, in entrambi i casi la fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 si

pone quale condizione rispettivamente per estendere anche al lavoratore padre il divieto di licenziamento operante nel primo anno di vita del bambino e per riconoscere le indennità previste in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento.

Proprio per risolvere queste antinomie la Corte propone una lettura costituzionalmente orientata delle norme attraverso *“una interpretazione aderente al principio di uguaglianza e alle esigenze di solidarietà sociale”* tenendo conto *“della preventiva conoscenza dello stato che giustifica le tutele previste in favore anche del lavoratore padre”*.

In conformità con il principio espresso dalla Corte **appare quindi necessario che, ai fini della convalida, il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore**, in ragione di pregresse comunicazioni trasmesse anche per finalità diverse dalla fruizione del congedo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 o del congedo obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24 lett. a), della L. n. 92/2012 la cui durata è stata peraltro estesa da successivi provvedimenti (si pensi alla comunicazione effettuata per la fruizione degli assegni per il nucleo familiare).

Pertanto, alla luce delle considerazioni espresse e conformemente al contenuto letterale della norma, si ritiene 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.

IL DIRETTORE CENTRALE  
Dott. Danilo PAPA

IF-adb