Convalida dimissioni padre lavoratore- INL, nota n. 749/2020

28 Settembre 2020

Forniti chiarimenti dall'INL, con l'allegata nota n. 749/2020, in merito alla corretta interpretazione dell'art.55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001[1] relativo alla convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino.

Al riguardo l'Ispettorato, dopo aver acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alla luce dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, sez. lav., n. 11676/2012, ha chiarito che, ai fini della convalida delle dimissioni suddette, non è necessaria la preventiva fruizione del congedo di paternità e ciò in conformità alla sua ratio che 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).

L'Ispettorato ha, poi, analizzato quanto rilevato nella suddetta sentenza della Cassazione in merito ad una contraddizione nell'impianto normativo con riferimento a quanto previsto dall'art. 54, comma 7[2] e dall'art. 55, comma 2[3], 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, rappresenta una condizione 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.

Al riguardo la Corte ha operato una lettura delle norme orientata ad *"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".*

Pertanto, alla luce di quanto sopra, l'Ispettorato ha chiarito che ai fini della convalida è necessario che 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.

La convalida delle dimissioni sarà quindi sempre effettuata, indipendentemente dalla fruizione del congedo di paternità, avendo cura di verbalizzare, però, una dichiarazione del lavoratore secondo cui il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare anche in virtù di comunicazioni o richieste di diverso tenore.

[1] "*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*"

[2] *In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.*

[3]*.In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.*

41702-Nota_749_2020.pdfApri