

Daniela Fiorino [daniela.fiorino@manageritalia.it](mailto:daniela.fiorino@manageritalia.it)

## Le dimissioni del lavoratore padre

Ho deciso di presentare le dimissioni, quindi ho espletato la procedura telematica di comunicazione delle stesse. L'azienda mi ha notificato che, poiché ho un figlio di età inferiore a tre anni, tale procedura non è sufficiente, in quanto la normativa richiede che le dimissioni debbano essere convalidate presso la Direzione territoriale del lavoro, anche da parte del lavoratore padre. È corretto? In quali problematiche potrei incorrere nel caso decidessi di non dare seguito alla richiesta dell'azienda?

*G.P. – Firenze*

La norma che ha introdotto l'obbligo di convalida telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali ha espressamente escluso da tale procedura le dimissioni presentate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre, che continuano a essere soggette alla disciplina di cui all'art. 55 del Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Se la cessazione per dimissioni avviene durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, ovvero entro il compimento del primo anno di vita del bambino, la legge prevede per la madre l'esenzione dall'obbligo di prestare il preavviso e il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La stessa norma di legge estende l'applicazione di tale tutela al padre lavoratore, ma solo nel caso in cui abbia fruito del congedo di paternità. Infine, il comma 4 del suddetto articolo ha stabilito che "la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio" e che "a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

Il non aver ribadito che tale vincolo, per quanto riguarda il padre, si applica solo nel caso in cui egli abbia fruito del congedo di paternità, ha dato luogo a una confusione interpretativa da parte di consulenti ed esperti, che ha riguardato le

stesse Dtl, tanto che da più parti è stato richiesto un chiarimento ministeriale. Chiarimento che (alla data di redazione di questa risposta) non ci risulta ancora essere stato fornito.

Nel frattempo è intervenuta la Corte di cassazione (sentenza 11 luglio 2012, n. 11676), risolvendo il contrasto interpretativo. A giudizio della Corte, infatti, non esisterebbe un autonomo diritto di convalida delle dimissioni da parte del padre lavoratore, finalizzato a tutelare il padre in quanto tale. Non vi sarebbe infatti alcuna necessità di verificare la volontà dimissionaria del padre, al fine di prevenire pregiudizi a suo carico, posto che nessun datore di lavoro avrebbe interesse a favorire le dimissioni del lavoratore quando diventa padre, se questi non chieda di usufruire del congedo di paternità o di quello parentale. Solo in questo caso, secondo la Cassazione, il datore di lavoro può venire a conoscenza della paternità del proprio dipendente, e solo in questa circostanza può rendersi necessaria una tutela rafforzata contro possibili coercizioni della volontà del dipendente medesimo. La fruizione del congedo di paternità farebbe invece scattare la riferita tutela, con la conseguente invalidità delle dimissioni rassegnate in violazione dell'obbligo di convalida. Occorre tuttavia segnalare che tale sentenza non poteva tenere conto delle modifiche normative che hanno introdotto, in relazione alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013, l'obbligo per il padre di astenersi dal lavoro per un giorno (congedo elevato a 5 giorni dal 2019, con possibilità di richiedere un ulteriore giorno in alternativa alla madre), entro cinque mesi dalla nascita del figlio. Obbligo che porta quasi inevitabilmente a conoscenza del datore di lavoro l'intervenuta paternità del dipendente, fatto salvo il caso in cui le dimissioni intervengano prima del momento di utilizzo discrezionale delle giornate di astensione obbligatoria.

Pertanto, in attesa dei chiarimenti ministeriali, si dovrebbero adottare questi criteri: se il padre ha usufruito del congedo di paternità, dovrà recarsi all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per la convalida delle dimissioni, che valuterà l'effettiva e consapevole volontà di presentare le dimissioni e che provvederà a rilasciare un provvedimento di convalida; se non ha usufruito del congedo di paternità, il lavoratore padre potrà seguire la procedura ordinaria, prevista dalla normativa, presentando le dimissioni in modalità telematica.

Le dimissioni presentate con modalità alternative a quelle descritte sono inidonee a interrompere il rapporto di lavoro.