

## LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE PADRE

Ho deciso di presentare le dimissioni dalla mia attuale azienda e ho espletato, quindi, la procedura telematica di comunicazione delle stesse. L'ufficio del personale mi ha notificato che, poiché ho un figlio di età inferiore a tre anni, tale procedura non è sufficiente, in quanto le dimissioni del lavoratore padre devono essere convalidate presso la Direzione territoriale del lavoro (Dtl). Vorrei avere conferma di ciò.

S.S. – Roma

Eravamo già intervenuti sull'argomento in una risposta pubblicata nel mese di maggio 2019, ma solo di recente l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha fornito i chiarimenti auspicati.

Con la nota 749 del 25 settembre 2020, è stato infatti precisato che le dimissioni del padre, presentate entro i primi tre anni di vita del bambino (o dell'ingresso in famiglia, in caso di minore adottato o in affidamento), necessitano sempre della convalida da parte dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. Conseguentemente, le dimissioni presentate con modalità alternative a quelle sopra citate sono inidonee a interrompere il rapporto di lavoro.

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.

I chiarimenti interpretativi si sono resi necessari in quanto, anche a seguito di alcune pronunce giurisprudenziali, erano state assimilate le previsioni relative al trattamento economico da riservare al lavoratore padre a particolari condizioni, con la procedura di convalida.

Infatti, 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, ma estende tale tutela al padre lavoratore solo nel caso in cui egli abbia fruito del congedo di paternità (quello retribuito al 30% per un periodo massimo di 6 mesi).

Per quanto riguarda invece le modalità in cui le dimissioni debbano essere formulate, secondo il comma 4 del suddetto articolo "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 "a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

L'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota sopra citata chiarisce che l'obbligo di convalida delle dimissioni del lavoratore padre è sempre vigente, indipendentemente dal fatto che questi abbia o meno fruito del congedo per paternità, disponendo che, in questa seconda ipotesi, in sede di convalida dovrà essere verbalizzata una dichiarazione del lavoratore che attesti che il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare, in ragione di pregresse comunicazioni trasmesse, anche per finalità diverse dalla fruizione del congedo parentale (ad esempio, richiesta di assegni familiari).

**L'ufficio sindacale di Manageritalia è di supporto alle Associazioni territoriali per quesiti relativi al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti e quadri associati e chiarimenti di natura fiscale e previdenziale in relazione al rapporto di lavoro dipendente.**

**Per gli executive professional è previsto un servizio di consulenza di carattere informativo e orientativo su aspetti legati al contratto di lavoro libero-professionale.**