

# **CONVALIDA LAVORATORE PADRE CON FIGLIO DI ETÀ FINO A 3 ANNI: NOTA ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO N. 749/2020**

scritto da Francesco Cotini | Settembre 29, 2020



Vi informiamo che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) con nota n.749/2020, in allegato, fornisce chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 55, comma 4, DLgs n.151/2001, concernente la convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino.

Come noto, la richiamata disposizione normativa 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"*.

In riferimento alla suddetta norma, 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.

A tal proposito, l'INL rileva che la preventiva fruizione del congedo di paternità **non risulta richiesto dalla lettera della norma e ciò per altro in conformità alla sua ratio** che, come evidenziato dal Ministero del lavoro con interpello n.28/2014, risiede nella volontà di assicurare una “*tutela rafforzata volta a salvaguardare la genuinità della scelta da parte della lavoratrice o del lavoratore*”.

L'Ispettorato, in conformità con il principio espresso dalla Corte, ritiene **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 DLgs 151/2001 o del congedo obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24 lettera a), della L. 92/2012 la cui durata è stata peraltro estesa da successivi provvedimenti.

Pertanto, l'INL sostiene 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 di comunicazioni o richieste di diverso tenore.

All.to

[Nota-PROT.749-DEL-25-SETTEMBRE-2020](#)