

CONGEDI OBBLIGATORI (DI MATERNITA' E PATERNITA') E PARENTALI NEL LAVORO SUBORDINATO PRIVATO - SCHEDA DIDATTICA 15.1.25

L'ordinamento prevede un'articolata serie di misure (congedi, permessi e riposi, ecc.) finalizzate a tutelare lavoratrici e lavoratori in relazione agli eventi di maternità o paternità di figli legittimi, naturali, adottivi e in affidamento, regolandone il relativo trattamento economico:

- 1. CONGEDO DI MATERNITÀ** (astensione obbligatoria);
- 2. CONGEDO DI PATERNITÀ** (astensione obbligatoria);
- 3. CONGEDI PARENTALI** (astensione facoltativa);
- 4. CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO;**
- 5. DIVIETO DI LICENZIAMENTO;**
- 6. TUTELE PER I GENITORI DIMISSIONARI.**

L'attuale disciplina dei congedi (D. LGS. 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità") persegue un triplice obiettivo:

- **proteggere** la salute e la vita della madre e del bambino;
- **estendere** al padre lavoratore, laddove possibile, le misure di tutela della maternità;
- **salvaguardare** le esigenze fisiologiche, relazionali ed affettive del figlio, anche adottivo o in affidamento.

1. CONGEDO DI MATERNITA'

NOZIONE [art. 2, co. 1, lett. a) T.U.]: per «congedo di maternità» si intende il **periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice** durante il periodo di gravidanza e puerperio. In questo periodo, **la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro e il datore di lavoro ha il divieto di adibirla ad attività lavorative.**

PERIODO TUTELATO (art. 16 T.U.).

E' vietato adibire al lavoro la lavoratrice nei seguenti periodi:

- **durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto** [art. 16, co. 1, lett. a), T.U.].
- **durante i 3 mesi successivi al parto** [16, co. 1, lett. c), T.U.] (**salvo, come vedremo, l'ipotesi di flessibilità**).
- **Inoltre:**
 - **In caso di parto anticipato (premature), i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione successivo al parto** [art. 16, co. 1, lett. d), T.U., come modificato dall'art. 2, co. 1, lett. a), D.LGS. 15 giugno 2015, n. 80; INPS Circ. n. 69/2016].
 - **In caso di parto posticipato, i giorni goduti nell'arco temporale che intercorre tra la data presunta e quella effettiva del parto stesso si considerano compresi nel congedo ante partum e non riducono il congedo successivo al parto** [art. 16, co. 1, lett. b), T.U.].
 - **In caso di interruzione della gravidanza** (art. 19 T.U.).

L'interruzione, spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dal concepimento è **considerata come evento di malattia**. Di conseguenza, la lavoratrice avrà diritto al **trattamento economico di malattia** per tutta la durata indicata nella certificazione medica.

Viceversa, nel caso in cui l'interruzione avvenga oltre il 180° giorno di gestazione, l'evento è considerato come un parto a tutti gli effetti, con diritto della lavoratrice al periodo di astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi all'evento e al correlativo trattamento economico (art. 12, co. 1, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, non abrogato dal T.U.).

INTERDIZIONE ANTICIPATA - PRIMA DEL PARTO - (art. 17 T.U.).

L'astensione obbligatoria dal lavoro può essere anticipata a 3 mesi dalla data presunta del parto a seguito di apposita autorizzazione della ASL e dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) nei seguenti casi:

- **LAVORI GRAVOSI:** quando le lavoratrici sono occupate in **lavori** che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, sono da ritenersi **gravosi e pregiudizievoli**. Tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative (in mancanza di decreto, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dall'ITL).
- **GRAVIDANZA COMPLICATA:** in presenza di gravi **complicanze nella gestazione o pregresse patologie** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, l'autorizzazione è **concessa dalla ASL** entro 7 giorni dall'istanza presentata dalla lavoratrice.

- **AMBIENTE PREGIUDIZIEVOLE:** quando le **condizioni di lavoro e/o ambientali** sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, l'**interdizione anticipata è disposta su richiesta della lavoratrice, del datore di lavoro o per iniziativa dell'ITL**, il quale può disporre il provvedimento qualora, nel corso della propria attività di vigilanza, emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione.

- **RIGIDITA' ORGANIZZATIVA:** impossibilità di spostare la lavoratrice (addeba a mansioni di trasporto e sollevamento peso o a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri) **ad altre mansioni** (art. 7, co. 6, T. U.).

L'interdizione anticipata dal lavoro è ammessa **su richiesta della lavoratrice, del datore di lavoro o per iniziativa dell'ITL**.

INTERDIZIONE PROROGATA - DOPO IL PARTO - (artt. 6, co. 1 e 7, T.U.).

Nel caso in cui la lavoratrice sia adibita **a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non sia assegnabile ad altre mansioni** è prevista la **possibilità di ottenere una proroga dell'astensione obbligatoria fino a 7 mesi dopo il parto** (Il provvedimento autorizzatorio è adottato dall' ITL d'ufficio o anche su richiesta della lavoratrice).

INTERDIZIONE "ALTERNATIVA" - DOPO IL PARTO - (artt. 16, co. 1.1, T.U.).

In alternativa al normale periodo di congedo obbligatorio previsto dall'art. 16, co. 1, T.U., le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente nei 5 mesi successivi al parto "a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro" (art. 16, co. 1.1, D. LGS. n. 151/2001, introdotto dall'art. 1, co. 485, L. 30 dicembre 2018, n. 145, cd. legge di bilancio 2019).

CONGEDO FLESSIBILE (art. 20 T.U.).

La lavoratrice in gravidanza può **"modulare" il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria** richiedendo il c.d. **congedo flessibile**, consistente nella **interdizione dal lavoro nel periodo** intercorrente:

- ✓ **da 1 mese prima della data presunta del parto** (anziché da 2 mesi);
- ✓ **fino ai 4 mesi successivi** (invece che fino a 3 mesi).

Ciò, **a condizione** che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino **che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**.

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEL CONGEDO FLESSIBILE (art. 20 T.U.; Circ. Min. Lav. n. 43/2000).

Il congedo flessibile è esercitabile nelle seguenti ipotesi:

- 1. BUONA SALUTE:** assenza di **condizioni patologiche** che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- 2. MANSIONI NON PREGIUDIZIEVOLI:** assenza di **pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro** derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- 3. NON C'E' STATA INTERDIZIONE:** assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte del competente ITL;
- 4. NON C'E' PIU' INTERDIZIONE:** venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- 5. NESSUNA CONTROINDICAZIONE NEL TRAGITTO AL LAVORO:** assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ (artt. 22, 23, 24, T.U.).

Alle lavoratrici spetta un'**indennità** economica giornaliera a carico dell'INPS:

- a) pari all'**80%** della **retribuzione**;
- b) **erogata dal datore di lavoro in via anticipata** (e successivamente posta a conguaglio con i contributi da versare all'INPS);
- c) **corrisposta anche nei casi di:**
 - licenziamento per giusta causa durante il periodo di interdizione;
 - cessazione dell'attività aziendale;
 - scadenza del contratto a termine con cui la lavoratrice era stata assunta;

- sospensione dal lavoro o disoccupazione.

2. CONGEDI DI PATERNITÀ

A) CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO. Nozione [art. 2, co.1, lett. b), T.U., come modificato dall'art. 2, co. 1, lett. a), n. 2), D.LGS. 30 giugno 2022, n. 105]: **per «congedo di paternità alternativo» si intende l'astensione dal lavoro del padre (anche adottivo o affidatario) lavoratore fruito in alternativa al congedo di maternità (art. 28, co.1, T.U.), anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma (art. 28, co.1-bis, T.U., come modificato dall'art. 5, D. LGS. n. 80/2015) (c.d. congedo di paternità alternativo).**

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEL CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO (art. 28, co. 1 e 1-ter, T.U.).

Il diritto al **congedo di paternità alternativo** è riconosciuto al padre lavoratore in specifiche situazioni in cui il figlio appena nato non può usufruire dell'assistenza materna e nelle quali il dovere di assistenza si trasferisce sul padre lavoratore, **vale a dire nei casi di:**

- ❖ **DECESSO** della madre = congedo per i **3 mesi dopo il parto;**
- ❖ **GRAVE INFERMITÀ'** della madre = **se l'infermità è insorta prima del parto**, il padre ha diritto al congedo sia per i **2 mesi prima che per i 3 mesi dopo la nascita del figlio;**
- ❖ **ABBANDONO** del figlio da parte della madre = congedo per i **3 mesi dopo il parto;**
- ❖ **AFFIDAMENTO ESCLUSIVO** del figlio al padre = congedo per i **3 mesi dopo il parto.**

B) CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Al congedo di paternità alternativo previsto dal T.U. si aggiungono, in forma "strutturale" a decorrere dal 2022, ulteriori **10 giorni di astensione obbligatoria dal lavoro** [art. 2, co.1, lett. a-bis), T.U., inserito dall'art. 2, co. 1, lett. a), n. 1), D.LGS. n. 105/2022 - **c.d. congedo di paternità obbligatorio**].

Il congedo in esame si configura come un diritto autonomo; pertanto è **aggiuntivo al congedo di maternità della madre** ed è fruibile dal padre anche durante tale periodo (art. 27-bis T.U.; art. 1, co. 134, L. 30 dicembre 2021, n. 234, c.d. Legge di bilancio 2022; art. 1, co. 25, L. 30 dicembre 2020, n. 178, c.d. Legge di bilancio 2021; art. 1, co. 342, L. 27 dicembre 2019, n. 160, c. d. legge di bilancio 2020; art. 1, co. 278, L. n. 145/2018; art. 1, co. 354, L. n. 232/2016; INPS Msg n. 3066/2022; INPS Circ. n. 122/2022; INPS Msg. n. 679/2020; INPS Msg. n. 828/2017; INPS Circ. n. 40/2013).

Tale congedo:

- **va goduto a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto e fino a 5 mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale del feto o del bambino (art. 1, co. 25, L. n. 178/2020);**
- **è raddoppiato a 20 giorni, nel caso di parto plurimo;**
- **è fruibile anche in via non continuativa, ma non frazionabile ad ore;**
- **è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità "alternativo" (INPS Msg n. 3066/2022);**

INDENNITÀ DI PATERNITÀ PER ENTRAMBI I CONGEDI (artt. 29 e 30 T.U., come modificati dal D. LGS. n. 105/2022).

A) Così come previsto per le madri lavoratrici, **nel periodo di congedo di paternità "alternativo", al padre lavoratore spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione.**

B) **Invece, per i giorni di congedo "obbligatorio" è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.**

3. CONGEDI PARENTALI

A) CONGEDO PARENTALE PER ENTRAMBI I GENITORI [art. 2, co.1, lett. c), T.U.]: oltre al periodo di congedo obbligatorio, è previsto un ulteriore periodo di **astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore**, denominato «congedo parentale»¹.

I genitori possono astenersi in alternativa o contemporaneamente e l'astensione del padre non è condizionata al diritto di astensione della madre ed alla relativa rinuncia (art. 32, co. 4, T.U.).

PERIODO TUTELATO (artt. 32 e 34 T.U., come modificati dal D. LGS. n. 105/2022).

Il diritto a fruire del congedo parentale è **esercitabile, entro il 12° anno di vita del bambino**, con un preavviso al datore di lavoro non inferiore a 5 giorni, **per un periodo continuativo o frazionato**:

- I. **dalla madre**, trascorso il periodo di congedo di maternità, **fino a 6 mesi (di cui 3 mesi non trasferibili all'altro genitore)**;
- II. **dal padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, **per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7** nel caso in cui eserciti il diritto per un **periodo non inferiore a 3 mesi (non trasferibili all'altro genitore)**;
- III. **da entrambi i genitori, in alternativa tra di loro, per ulteriori 3 mesi, fino ad un massimo di 10 mesi, ad eccezione dell'ipotesi II) in cui il limite massimo è elevabile a 11 mesi**;
- IV. **dal genitore "solo" (ovvero dal genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio)**², **fino a 11 mesi**.

B) CONGEDO PARENTALE DEL SOLO PADRE

Al congedo regolato dal T.U., si aggiunge, in forma "strutturale" a decorrere dal 2022, un **ulteriore congedo facoltativo di 1 giorno**, che consente al padre lavoratore **la possibilità di astenersi, entro e non oltre 5 mesi dalla nascita del figlio, (anche in caso di morte perinatale del feto o del bambino - art. 1, co. 25, L. n. 178/2020), previo accordo con la madre e in sostituzione del congedo obbligatorio spettante alla stessa** [art. 1, co. 134, L. n. 234/2021, co. 342, L. n. 160/2019; art. 1, co. 278, L. n. 145/2018; INPS Msg. n. 679/2020)]. Quindi, il padre potrà beneficiare di tale astensione:

- 1) se la madre rinuncia a parte del suo congedo di maternità;
- 2) anche qualora la madre non si avvalga del congedo di maternità (v. Circ. Inps n. 40/2013);
- 3) anche contemporaneamente all'astensione della madre (ai sensi dell'art. 1, co. 4, D. M. n. 66539/2012).

TRATTAMENTO ECONOMICO PER ENTRAMBI I CONGEDI (artt. 34 T.U., art. 2, D.M. n. 66539/2012 e INPS Circ. n. 40/2013).

A) Per il congedo riservato ad entrambi i genitori, la corresponsione dell'**indennità, anticipata dal datore di lavoro** (INPS Msg. n. 6499/2013), è subordinata alla durata dell'astensione facoltativa.

In particolare:

- ❖ **Durata del congedo fino a 9 mesi → indennità pari al 30% della retribuzione, a prescindere dal reddito percepito dai genitori.**
- ❖ **Durata del congedo più di 9 mesi → indennità pari al 30% della retribuzione, solo se il reddito individuale del genitore sia "molto basso".**
- ❖ In seguito all'entrata in vigore della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (c.d. Legge di bilancio 2025), viene implementato l'incremento economico per il congedo parentale, previsto dalla L. 30 dicembre 2023, n. 213 (c.d. Legge di bilancio 2024). In particolare, **a decorrere dal 2025, in via "strutturale", ai lavoratori dipendenti, sono riconosciuti, fino al sesto anno di vita del bambino, 3 mesi di congedo parentale indennizzati nella misura dell'80% (anziché del 30%) della retribuzione (art. 1, co. 217 e 218, L. n. 207/2024). Tale aumento non si applica per i casi in cui - per la madre o, rispettivamente, per il padre - il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2024.**

¹ Per Trib. Milano (ord.) 12 novembre 2020, in MGL, 2021, 513, con nota di F. BELMONTE, *Diritto al congedo parentale per la madre "intenzionale" o "sociale*, la madre "intenzionale", unita civilmente alla madre biologica, ha diritto al congedo parentale riservato, dall'art. 32, co. 1, lett. b), D.LGS. n. 151/2001, al padre lavoratore, in presenza di un legame genitoriale documentato dagli atti di Stato Civile.

² In tal caso, secondo l'art. 32, co. 1, lett. c), T.U.: "l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato".

B) Per i giorni di congedo del solo padre, è riconosciuta un'indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione (art. 2, D.M. n. 66539/2012; Inps Circ. n. 40/2013).

SOSTITUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE CON LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A PART-TIME (art. 8, co. 7, D. LGS. n. 81/15).

La lavoratrice o il lavoratore hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per tutto il periodo corrispondente al congedo parentale non fruito per una sola volta e con una diminuzione dell'orario non superiore al 50%.

Entro 15 giorni dalla domanda, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione del rapporto.

4. CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

NOZIONE. La madre ed il padre³, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (anche nei casi di adozione o affidamento).

PERIODO TUTELATO (art. 47, co. 1 e 2, T.U.).

Il diritto al congedo per malattia del figlio spetta:

- fino a 3 anni di età del bambino senza limiti di tempo;

- tra il 3° e l'8° anno di età del bambino per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno;

Nel caso, invece, di genitori affidatari o adottivi, ciascuno di essi avrà diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino (art. 50, T. U.):

❖ fino a 6 anni del minore: senza limiti di tempo;

❖ tra il 6° e l'8° anno d'età: per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno;

❖ se all'atto dell'adozione il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo è fruibile nei primi 3 anni di ingresso dello stesso in famiglia, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.

CONDIZIONI PER IL GODIMENTO DEL CONGEDO (art. 47, co. 3, T.U.).

Il medico curante del SSN (o con esso convenzionato) che ha in cura il minore deve trasmettere, telematicamente all'INPS, il certificato di malattia del minore. A sua volta l'Inps provvederà ad inoltrarlo, sempre per via telematica, al datore di lavoro e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne abbiano fatto richiesta.

TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (artt. 48 e 49 T.U.)

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite, anche se sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di qualsiasi livello.

Tuttavia, tali astensioni sono considerate periodo utile per la maturazione dell'anzianità di servizio. E' escluso ogni effetto su ferie e tredicesima mensilità.

5. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La legge prevede, in via generale, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre e, in alcuni casi, del padre lavoratore (anche adottivi o affidatari) (art. 54, T.U.). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo della gravidanza. Pertanto, l'illegittimità del recesso prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia delle condizioni della dipendente.

In particolare, è vietato:

- il licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza⁴ fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino;

- il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore (art. 54, co. 6, T.U.);

³ Per App. Milano 17 marzo 2021, n. 453, in www.soluzionilavoro.it, annotata da F. BELMONTE, *Diritto al congedo per malattia del figlio per la "seconda" madre di minore di una coppia omosessuale*, il diniego del congedo per malattia del figlio, seppur richiesto in via preventiva dalla "seconda" madre (c.d. "intenzionale") di un bambino di una coppia omosessuale – in presenza di legame genitoriale documentato dagli atti di Stato Civile – costituisce una discriminazione diretta, posta in essere dal datore di lavoro in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale della lavoratrice.

⁴ In argomento, v. Cass. ord. 3 aprile 2019, n. 9268, LG, 2020, 41, con nota di D. LANZALONGA, *Lo stato di gravidanza insorto durante il periodo di preavviso non determina la nullità del licenziamento*.

- il licenziamento del padre in caso di fruizione del congedo di paternità (“alternativo e “obbligatorio”), per la durata del congedo stesso (art. 54, co. 7, T.U.), nonché in ogni caso fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- il licenziamento dei genitori adottivi o affidatari entro 1 anno dall’ingresso del minore nel nucleo familiare, a prescindere se l’affidamento sia temporaneo o definitivo. In caso di adozione internazionale, il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta d’incontro con il minore adottando, “ovvero della comunicazione dell’invito a recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento” (art. 54, co. 9, T.U.).

I licenziamenti intimati in violazione di tali divieti sono nulli.

SANZIONI: qualora il datore di lavoro violi i predetti divieti, la tutela prevista è triplice:

- 1) in primo luogo, si applica una **sanzione amministrativa da € 1.032 a € 2.582** (art. 54, co. 8, T.U.);
- 2) inoltre, se la condotta del datore di lavoro viene rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-*bis* D.LGS. n. 198/2006), ovvero di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, ciò impedisce il conseguimento delle stesse certificazioni [art. 54, co. 8, T.U., come modificato dall’art. 2, co.1, lett. r), n. 2), D.LGS. n. 105/2022];
- 3) l’atto di recesso è considerato nullo, con conseguente applicazione delle **MEDESIME TUTELE PREVISTE PER I LICENZIAMENTI NULLI, DISCIPLINATI, PER I “VECCHI” ASSUNTI, DALL’ART. 18. CO. 1-3, STATUTO DEI LAVORATORI** (tutela reale “forte” - v. relativa scheda didattica) e, **PER I “NUOVI” ASSUNTI, DALL’ART. 2, CO. 1-3, D.LGS. N. 23/2015** (tutela reale “forte” - v. la relativa scheda didattica).

DEROGHE AL DIVIETO (art. 54, co. 3, T.U.).

Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore non si applica nei casi di:

- **colpa grave** della lavoratrice o del lavoratore, costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- **cessazione** dell’attività dell’azienda⁵;
- **ultimazione** della prestazione per la quale la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti o risoluzione del rapporto di lavoro per la **scadenza del termine**;
- **esito negativo della prova**.

6. DIMISSIONI.

NOZIONE. Le dimissioni sono una **causa di estinzione** del rapporto di lavoro consistente in **un atto con il quale il prestatore manifesta** al datore di lavoro, in **forma espressa**, la sua volontà di recedere dal contratto.

NATURA RECETTIZIA. Mediante tale istituto, il dipendente esercita il diritto potestativo di porre fine al vincolo contrattuale, ponendo in essere un negozio unilaterale recettizio, in quanto tale produttivo di effetti, ai sensi dell’art. 1334 c.c., solo quando pervenga a conoscenza del datore di lavoro.

Dal momento che determinano la perdita del posto di lavoro e della relativa retribuzione, le dimissioni possono essere sempre annullate ogni qualvolta il processo formativo della volontà non sia stato libero, consapevole e frutto di autodeterminazione (si pensi alle ipotesi di dimissioni rassegnate per errore, dolo, violenza morale ovvero di incapacità legale o naturale).

PROCEDURA DI DIMISSIONI (e della risoluzione consensuale del rapporto)

Il legislatore, in linea con le misure introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. riforma Fornero), ha novellato la regolamentazione in tema di dimissioni, al fine di garantire l’effettiva genuinità della scelta del lavoratore ed arginare (e di conseguenza contrastare) il fenomeno, ormai dilagante, delle c.d. dimissioni estorte e/o in bianco. In particolare, ai sensi dell’art. 26, D. LGS. 14 settembre 2015, n. 151 (come integrato dall’art. 5, co. 3, D. LGS. 24 settembre 2016, n. 185) e dal D.M. 15 dicembre 2015, **il lavoratore, qualora intenda recedere dal rapporto di lavoro** (anche in caso di risoluzione consensuale), **è tenuto, pena l’inefficacia dell’atto, a rassegnare le dimissioni “esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (oggi, ITL)...**

⁵ Cfr. App. Firenze 16 ottobre 2019, n. 698, in www.soluzionilavoro.it, annotata da F. BELMONTE, *Licenziamento della lavoratrice madre in seguito al fallimento della società*.

SANZIONE: qualora il datore di lavoro “alteri i moduli” per le dimissioni, egli è punito, a meno che il fatto non costituisca reato, con il pagamento di una **sanzione pecuniaria amministrativa di importo variabile (da € 5.000 ad € 30.000).**

MADRI E PADRI (art. 55, T.U.)

Le nuove regole non trovano applicazione nei confronti di alcune categorie di lavoratori, tra cui i genitori dimissionari (art. 26, co. 1, D. LGS. n. 151/2015).

Per quest’ultimi, difatti, la disciplina regolatoria continua ad essere quella (di miglior favore) prevista dal T.U. n. 151/2001 e dalla L. n. 92/2012.

In particolare, **sono tutelati, in caso di dimissioni volontarie** (art. 55, T.U., come modificato dall’art. 4, co. 16, L. n. 92/2012):

- **la lavoratrice in gravidanza per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (vale a dire dall’inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino);**
- **il lavoratore che ha usufruito del congedo di paternità;**
- **i genitori dimissionari, anche nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall’ingresso del minore nel nucleo familiare.**

La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo:

- ❖ **non sono tenuti al preavviso⁶ e la relativa indennità di mancato preavviso (di cui all’art. 2118 c.c.) è a carico del datore di lavoro;**
- ❖ **hanno poi diritto a percepire l’Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI).**

CONDIZIONE DI VALIDITÀ (art. 55, co. 4, T.U.)

Nelle ipotesi di maternità e paternità, la richiesta di dimissioni (o la risoluzione consensuale del rapporto) presentata dalla **lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino, o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata** dall’ITL competente per territorio. Tale convalida delle dimissioni costituisce una **condizione essenziale di validità** delle stesse, senza la quale l’atto unilaterale è da considerarsi viziato da nullità assoluta ed inidoneo ad estinguere il rapporto di lavoro (**alla convalida è “sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”**).

F. B.

⁶ Sul tema, v. Trib. Monza 18 febbraio 2020, n. 107, in www.soluzionilavoro.it, annotata da F. BELMONTE, *Dimissioni del padre lavoratore*.