

Dimissioni dopo la nascita di un figlio: attenzione a questa regola poco conosciuta

Un padre lavoratore che si dimette entro un anno dalla nascita del figlio deve rispettare il preavviso? La Cassazione chiarisce le regole.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 8 giugno 2026)



La Cassazione chiarisce quando il padre lavoratore che si dimette dopo la nascita del figlio può beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Un lavoratore che si dimette entro il primo anno di vita del figlio può lasciare il lavoro senza rispettare il preavviso? La risposta, come spesso accade in materia di lavoro, dipende dal tipo di tutela applicabile al caso concreto.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione torna su un tema che interessa molti padri lavoratori e chiarisce un aspetto importante: non sempre le dimissioni presentate entro il primo anno dalla nascita del figlio consentono di evitare il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. La decisione offre anche l'occasione per capire come sono cambiate nel tempo le tutele riconosciute ai padri lavoratori.

Indice:

- [Il caso esaminato dalla Cassazione](#)
- [Cosa prevede la legge sul preavviso nelle dimissioni](#)
- [Perché il lavoratore ha perso la causa](#)
- [Nessuna discriminazione rispetto alle lavoratrici madri](#)
- [Dal 2022 le regole sono cambiate](#)

- [Cosa succede oggi se il padre lavoratore si dimette](#)
- [La decisione della Cassazione](#)

Il caso esaminato dalla Cassazione

Con la sentenza n. 16324 del 26 maggio 2026, la Corte di Cassazione ha esaminato la vicenda di un lavoratore che aveva fruito del congedo obbligatorio di paternità e successivamente si era dimesso senza preavviso entro un anno dalla nascita del figlio.

Il lavoratore riteneva di poter beneficiare dell'esonero dal preavviso previsto dalla normativa a tutela della maternità e della paternità. Per questo aveva contestato la trattenuta effettuata dal datore di lavoro sulle somme dovute a fine rapporto.

La società, invece, sosteneva che il lavoratore fosse comunque tenuto a rispettare il preavviso oppure a corrispondere la relativa indennità sostitutiva.

Sia il Tribunale sia la Corte d'Appello avevano dato ragione all'azienda. La vicenda è quindi arrivata davanti alla Corte di Cassazione.

Cosa prevede la legge sul preavviso nelle dimissioni

In linea generale, il lavoratore che si dimette deve rispettare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo applicato.

Se il preavviso non viene lavorato, il datore di lavoro può trattenere l'indennità sostitutiva corrispondente al periodo non prestato.

Esistono però alcune situazioni particolari nelle quali la legge consente al lavoratore di dimettersi senza preavviso e senza subire alcuna trattenuta.

Tra queste rientrano le dimissioni presentate durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento previsto per determinate categorie di genitori.

Perché il lavoratore ha perso la causa

Secondo la Cassazione, la disciplina applicabile nel 2017, anno in cui il lavoratore aveva rassegnato le dimissioni, non estendeva automaticamente questa particolare tutela a tutti i padri lavoratori.

La norma allora vigente equiparava infatti alla lavoratrice madre soltanto il lavoratore padre che avesse usufruito del congedo disciplinato dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Si tratta del cosiddetto congedo di paternità alternativo, riconosciuto in situazioni particolari come:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Nel caso esaminato dalla Cassazione, il lavoratore aveva invece usufruito del congedo obbligatorio di paternità previsto dalla normativa allora vigente, diverso dal congedo "sostitutivo" disciplinato dall'articolo 28.

Per questo motivo non poteva beneficiare dell'esonero dal preavviso.

Nessuna discriminazione rispetto alle lavoratrici madri

Uno degli argomenti proposti dal lavoratore riguardava una presunta disparità di trattamento rispetto alle lavoratrici madri.

La Corte ha però respinto questa interpretazione.

Secondo i giudici, la legge collocava sullo stesso piano la madre lavoratrice e il padre che si trovava nelle particolari condizioni previste dall'articolo 28 del Testo Unico sulla maternità e paternità.

La tutela rafforzata era quindi collegata a una situazione familiare specifica e non alla semplice fruizione del congedo obbligatorio di paternità.

Di conseguenza non vi era alcuna violazione del principio di uguaglianza.

Dal 2022 le regole sono cambiate

La sentenza contiene però un passaggio molto importante per i lavoratori di oggi.

La Cassazione ricorda infatti che il quadro normativo è stato modificato dal D.Lgs. n. 105/2022, che ha recepito la Direttiva europea 2019/1158 sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Dal 13 agosto 2022 il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore che usufruisce del congedo di paternità obbligatorio previsto dall'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001.

La tutela si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Questo ampliamento produce effetti anche sulle dimissioni, poiché l'articolo 55 collega l'esonero dal preavviso proprio al periodo durante il quale opera il divieto di licenziamento.

Cosa succede oggi se il padre lavoratore si dimette

Per le situazioni attuali occorre quindi distinguere tra il regime precedente e quello successivo alla riforma del 2022.

La sentenza riguarda un caso verificatosi nel 2017 e per questo motivo la Corte ha applicato la normativa allora vigente.

Oggi, invece, il padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio beneficia di una tutela più ampia rispetto al passato.

Resta comunque importante valutare ogni singola situazione alla luce della normativa vigente al momento delle dimissioni e delle specifiche caratteristiche del rapporto di lavoro.

La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione ha quindi confermato la correttezza dell'operato dell'azienda e respinto il ricorso del lavoratore.

La trattenuta dell'indennità sostitutiva del preavviso è stata ritenuta legittima perché, al momento delle dimissioni, il padre lavoratore non rientrava tra le categorie espressamente esonerate dalla legge.

La pronuncia rappresenta un chiarimento utile per comprendere l'evoluzione delle tutele riconosciute ai padri lavoratori e conferma come le modifiche introdotte nel 2022 abbiano ampliato in modo significativo le garanzie previste in materia di maternità e paternità.